

ABRIL 2025

ÍNDICE DE SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DAS ORGANIZAÇÕES 2025

Relatório elaborado por:

Khushi Minds

Direção Clínica

Dra. Himali Bachu



Número de contacto: 211 452 430

E-mail: geral@khushiminds.com

Site: <https://www.khushiminds.com>



QUEM SOMOS?

A Khushi Minds

QUEM SOMOS?

Plataforma de Saúde Mental, com psicólogos certificados pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP)

MISSÃO

- Reduzir o impacto das perturbações mentais e contribuir para a promoção da saúde mental da população.
- Desmistificar o conceito de saúde mental
- Generalizar acesso a diversos serviços na área da psicologia a preços acessíveis



PARA QUEM?

Público em geral
Organizações de apoio social
Empresas Privadas
Organismos Públicos

DIREÇÃO CLÍNICA

Dra. Himali Bachu
Psicóloga Clínica
Cédula Profissional OPP nº 1366

ÍNDICE

01 ENQUADRAMENTO

02 REGULAMENTO



01 ENQUADRAMENTO

Cada vez mais, o bem-estar no trabalho e as condições de vida não são apenas influenciadas pela saúde e segurança nos contextos laborais, mas também pela saúde psicológica através de fatores psicossociais como, as relações interpessoais e a organização do trabalho (OPP, 2018).

Desde a década de 1950, diversos investigadores têm vindo a explorar a relação entre o trabalho e a saúde mental (Vasconcelos & Faria, 2008). De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), o trabalho digno, ao proporcionar meios de subsistência, propósito, realização, sentimentos de confiança, entre muitos outros benefícios, desempenha um papel fundamental na promoção da saúde mental (WHO, 2024). Os problemas de saúde mental estão frequentemente associados a um aumento do risco de doenças físicas, e, por sua vez, as condições físicas podem agravar problemas de saúde mental (OPP, 2023). Um exemplo disso é o stresse crónico, que pode levar ao aumento da pressão arterial, elevando assim o risco de ataques cardíacos e de acidente vascular cerebral (American Heart Association, 2024). Atualmente, é amplamente reconhecido que, problemáticas tais como ansiedade e depressão, têm sido cada vez mais reconhecidas como um problema em contexto de trabalho na maioria dos países (Oliveira et al., 2022). Além dos impactos positivos, o trabalho pode também acarretar consequências negativas para a saúde física e mental dos colaboradores (Harvey et al., 2017). Nesse sentido, pode-se considerar que as problemáticas de saúde mental podem ser exacerbadas pelas condições do local de trabalho, sendo muitas vezes manifestadas nesse mesmo contexto (Kelloway et al., 2023).

As questões de saúde mental no contexto laboral têm sido cada vez mais motivo de preocupação em diversos países, devido ao seu elevado custo económico (Oliveira et al., 2022). Dados de 2021 do Health and Safety Executive acerca do Reino Unido, concluíram que 17.9 milhões de dias de trabalho foram perdidos em 2019/2020 devido à depressão, ansiedade ou stresse relacionados com o trabalho. Estes dados revelam-se preocupantes e significativos, visto que mais de metade dos dias de trabalho perdidos por doença (51%), foram devido a condições psicológicas.

A nível europeu, segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (s.d.), o **stress, a depressão e a ansiedade representam os segundos maiores problemas de saúde mental relacionados com o trabalho** que mais afetam os colaboradores. Corroborando essa afirmação, a revisão sistemática realizada por Oliveira et al. (2022), revelou que problemas de saúde mental, nomeadamente a depressão e/ou a ansiedade, estão associados à perda de produtividade e de absentismo (Oliveira et al., 2022).

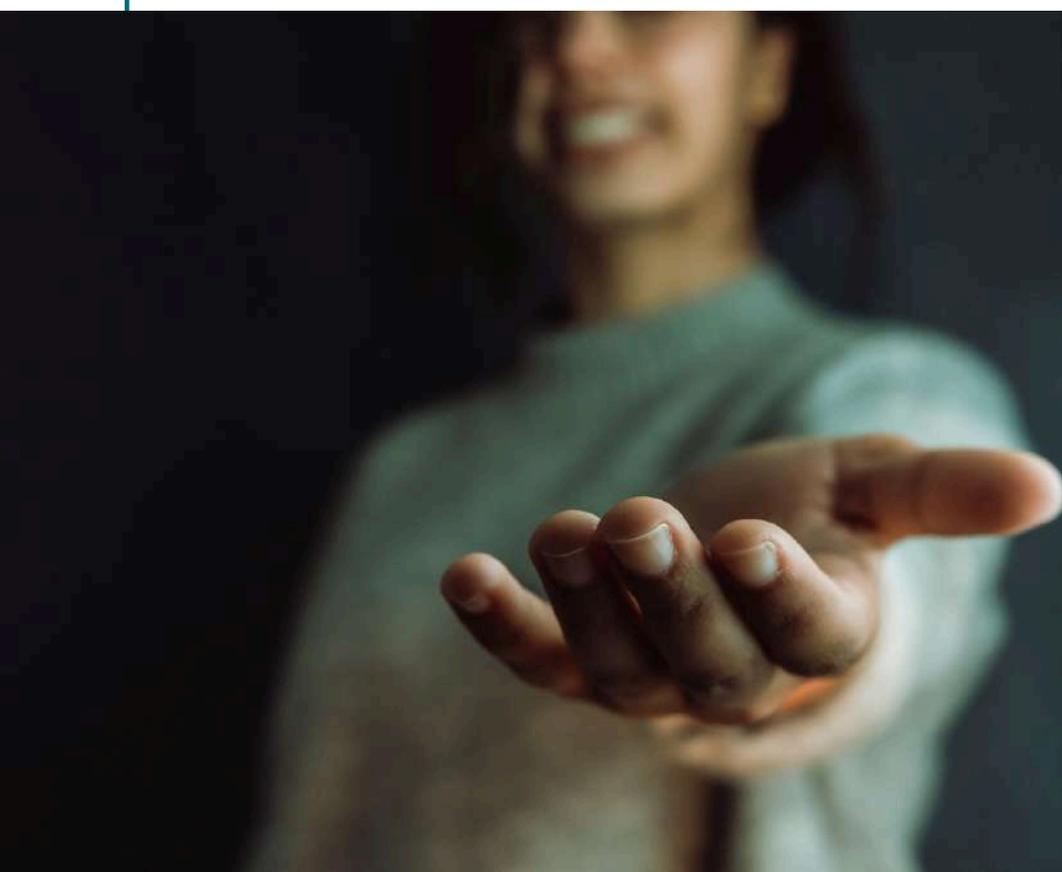
Um **relatório da Ordem dos Psicólogos Portugueses revelou que cerca de 58% dos trabalhadores em Portugal já relataram sentir sintomas de burnout** (OPP, 2023). Embora este conceito não seja classificado como uma doença mental nem esteja contemplado no Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (DSM-V), caracteriza-se por sintomas como um menor bem-estar e satisfação com a vida, exaustão física e emocional, menor realização profissional, diminuição da motivação e dedicação ao trabalho, além de uma deterioração das relações sociais (OPP, 2020). De acordo com os estudos de Knoll et al. (2019) e Qi e Wen (2021), que investigaram a **relação entre a segurança psicológica e o burnout no ambiente de trabalho**, concluiu-se que estas duas variáveis estão negativamente correlacionadas, ou seja, à medida que uma aumenta, a outra tende a diminuir.

A literatura analisada revela que **diversas variáveis relacionam os problemas de saúde mental com o contexto laboral**. A título de exemplo, uma revisão sistemática de Angerer et al. (2017) concluiu que existe uma **correlação entre trabalhar por turnos e o risco de depressão** nas mulheres (Angerer et al., 2017). No que diz respeito à saúde mental dos homens, um estudo analisado nessa revisão sistemática concluiu que trabalhar por turnos é um fator de risco para a depressão subclínica (Bildt & Michélsen, 2002). Outra variável relacionada com esta temática é a **qualidade da relação profissional entre os colaboradores**. De acordo com a OMS, os contextos laborais saudáveis são caracterizados pela cooperação entre todos os membros da organização, com o objetivo de proteger e promover a saúde, a segurança e o bem-estar (OMS, 2010). Diversos estudos demonstraram que ambientes de trabalho tóxicos, onde existem baixos níveis de apoio social contribuem para a depressão, burnout, stress e ansiedade, impactando negativamente a saúde mental dos trabalhadores (Monteiro & Joseph, 2023). O **stress no trabalho, comumente denominado por stress ocupacional**, surge quando as exigências do trabalho superam as capacidades e recursos do trabalhador. No entanto o contrário também pode ocorrer, ou seja, o stress ocupacional também pode manifestar-se quando as exigências e expectativas sobre o trabalho são reduzidas (OPP, 2020).

Diversas **evidências científicas mostraram que intervir e promover a saúde psicológica dos trabalhadores**, tal como realizar ações de sensibilização como forma de prevenção pode oferecer inúmeros benefícios tanto aos trabalhadores, como para a própria organização.

Por exemplo, Hilton (2004) concluiu que “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”.

Além disso, no documento da OPP “Saúde Mental e Bem-Estar no Local de Trabalho (2018), é referido que geralmente, **os custos das intervenções na promoção da saúde mental no contexto laboral, são ultrapassados pelos ganhos no aumento da produtividade e consequente redução no absentismo.**



02 REGULAMENTO

ARTIGO 1 | OBJETIVOS

O Índice de Bem-Estar Khushi Minds tem como objetivos:

1. Analisar o estado atual da saúde mental e bem-estar dos colaboradores;
2. Incluir a saúde e o bem-estar mental nas prioridades da organização;
3. Premiar as organizações que obtenham resultados acima de 7 (numa escala de 0 a 10) na saúde mental e bem-estar dos colaboradores, com um selo de bem-estar.

ARTIGO 2 | CRITÉRIOS DE ELIGIBILIDADE PARA PARTICIPAÇÃO

São elegíveis para participarem as organizações e participantes que cumpram os seguintes requisitos:

1. Pelo menos 5 participantes (número mínimo para ser possível garantir a confidencialidade dos participantes).
2. Idade mínima dos participantes de 18 anos.
3. A localização geográfica da organização deve ser Portugal.



ARTIGO 3 | CRITÉRIOS PARA EMISSÃO DE RELATÓRIO E ATRIBUIÇÃO DE PRÉMIO/ RECONHECIMENTO

Para serem elegíveis a receberem o Relatório de Dados Agregados e o Selo Khushi Minds de Saúde Mental e Bem-Estar, é necessário cumprir os seguintes requisitos:

1. Para organizações com 25 ou mais colaboradores, é necessário que pelo menos 20% respondam ao questionário
2. Para organizações com menos de 25 colaboradores, são necessárias pelo menos 5 respostas
3. As entidades que obtiverem resultados médios globais (considerando as 5 dimensões) acima de 7, numa escala de 0 a 10, irão receber um Selo de Saúde Mental e Bem-Estar da Khushi Minds.

ARTIGO 4 | QUESTIONÁRIO

O questionário encontra-se dividido em duas partes:

1. Questionário sociodemográfico

Este é composto por questões tais como, idade, situação profissional, setor da empresa, tamanho da empresa, entre outras.

2. Questionário de Impacto

Este é composto por 30 questões relativas a 5 dimensões, sendo elas a ansiedade, a depressão, o burnout, o stresse ocupacional e as relações laborais. Cada questão está cotada numa escala de 0 a 10.



O questionário não se encontra cientificamente validado, no entanto, teve por base artigos da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) e o Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (DSM-V). Este questionário foi criado pela Dr.^a Mónica Catarino (Psicóloga Clínica Júnior CPE 134250) e pela Dr.^a Sandra Nunes (Psicóloga Clínica CP 10009).

ARTIGO 5 | CONFIDENCIALIDADE E TRATAMENTO DE DADOS

A utilização de dados recolhidos para outros fins carece de consentimento prévio que será sempre claro, informado e explícito. Todos os dados recolhidos serão tratados de forma confidencial, nunca em momento algum serão transmitidos a terceiros, e serão utilizados apenas para os fins previstos neste estudo.

Os participantes terão conhecimento do consentimento informado ("A Khushi Minds tem a obrigação de assegurar a privacidade e a confidencialidade de toda a informação a respeito dos participantes, seguindo o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Todos os dados recolhidos serão tratados e guardados de acordo com a nossa Política de Tratamento de Dados.") e a sua participação implica a sua aceitação.

A imagem das organizações vencedoras do "Selo de Bem-Estar Khushi Minds" poderá ser utilizada para fins de comunicação no âmbito do referido prémio. Os participantes que não permitam o uso da sua imagem deverão comunicar essa intenção à organização através de correio eletrónico (geral@khushiminds.com).

ARTIGO 6 | INFORMAÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO

Para as organizações que cumpram os requisitos descritos nos Artigos 2 e 3, será enviado um relatório sumário com os respectivos resultados agregados.

Nunca, e em momento algum são partilhados resultados individuais dos participantes.

ARTIGO 7 | INFORMAÇÃO AO COLABORADOR

Contempla-se a possibilidade de serem enviados os resultados individuais a cada colaborador. Para isso, é necessário que o colaborador partilhe no formulário o seu e-mail, de modo a obter os seus resultados.



KHUSHI MINDS

