



ID: 116489329

04-04-2025

People Engagement Survey mostra que o bem-estar psicológico não é um luxo

Na cerimónia dos People Engagement Awards, realizada no passado dia 26, a Cegoc revelou novidades, premiou as organizações que mais se destacam no envolvimento dos colaboradores e sugeriu que poderá ser altura de as empresas ajustarem as suas prioridades quanto ao bem-estar psicológico dos seus colaboradores.

Políticas de compensação competitivas, gestão dos valores, apoio da liderança, medidas para reduzir o isolamento social e iniciativas de promoção do bem-estar psicológico. Estes são os fatores mais importantes para a motivação dos colaboradores, segundo o People Engagement Survey deste ano. Sendo o envolvimento dos colaboradores um fator estratégico cada vez mais importante para as empresas, a Cegoc realiza este estudo anualmente, com o objetivo de avaliar o envolvimento, a satisfação e a intenção de saída dos trabalhadores em diferentes organizações (ver caixa).

A 9.ª Edição do People Engagement Survey destacou a importância do alinhamento entre cultura, propósito e gestão de talento.

Com coordenação científica do ISCTE Executive Education, esta 9.ª edição do People Engagement Survey trouxe novidades e boas notícias. Vale a pena destacar a recuperação significativa na Satisfação Global dos colaboradores, que subiu para 68,7%, depois de dois anos em queda. Para Gonçalo de Salis Amaral, Head of People & Culture Consulting da Cegoc, "este crescimento demonstra que as empresas que investem numa cultura de envolvi-

mento, bem-estar e desenvolvimento contínuo dos seus talentos estão a obter melhores resultados, garantindo equipas mais comprometidas e produtivas." As conclusões do estudo foram apresentadas no passado dia 26, num evento realizado em Lisboa.

Captar e reter talento

A 9.ª edição do People Engagement Survey mostrou que a orientação estratégica das empresas e a compatibilidade de valores são fatores de extrema relevância para que os colaboradores se sintam bem na empresa e motivados para manterem o foco nos resultados. E uma das novidades é um intenso alerta para os perigos do isolamento social, que pode levar um colaborador a desmotivar-se do seu trabalho ou a abandonar a empresa. "Não fomos feitos para estar sozinhos", diz Ricardo Martins, CEO da Cegoc. "Por vezes, um colaborador diz preferir trabalhar remotamente e, talvez sem perceber, está a isolar-se. Isto pode provocar o tal mal-estar psicológico que o leva a distanciar-se dos objetivos da empresa e a perder a motivação."

Novidades em debate

Tudo isto foi conversado na mesa-redonda que fez parte da cerimónia de entrega de prémios, uma novidade este ano. Com moderação de Ricardo Martins, José Luís Carvalho, Diretor de Recursos Humanos da CUF, Inês de Castro, Diretora de Recursos Humanos da Worten, e Eduardo Caria, responsável da área de Pessoas & Organização do Grupo Ageas Portugal,





Já pode inscrever a sua organização na 10^a edição People Engagement Survey

Considerado um dos barómetros mais abrangentes do mercado, o People Engagement Survey — que até este ano se denominava índice de Excelência — analisa anualmente as tendências emergentes e fornece insights estratégicos para a gestão de talento. Organizado pela Cegoc, com Coordenação científica do ISCTE Executive Education, é reconhecidamente uma referência para todos os gestores de pessoas. Todas as organizações interessadas, com pelo menos 10 colaboradores podem inscrever-se gratuitamente na 10^a edição do People Engagement Survey e receber um relatório de posicionamento detalhado. Os respetivos inquéritos terão de ser preenchidos até 15 de dezembro deste ano. A apresentação do estudo e dos vencedores da 10.^a Edição do People Engagement Survey decorrerá entre março e abril de 2026. Saiba tudo em <https://www.cegoc.pt/consultoria-recursos-humanos/people-engagement-awards>



Leia o QR Code e saiba quais são as empresas distinguidas pela 9^a edição do People Engagement Survey.

falaram abertamente sobre “Estar mas não estar... O Bem-Estar Psicológico, Isolamento Social e a Saída Silenciosa nas Organizações”. Ficou evidente que a chave para enfrentar estes desafios passa por um compromisso real das organizações em alinhar cultura, propósito e gestão de talento.

O bem-estar psicológico tem uma influência decisiva na produtividade.

Silêncio e medo

A Saída Silenciosa e o Presentismo são, com efeito, duas novidades que o People Engagement Survey traz à luz este ano. Em isolamento, o colaborador assume um comportamento de desinvestimento na organização, mesmo que não demonstre intenção de sair. Indiferença, ausências frequentes, desresponsabilização e falta de iniciativa são alguns dos sinais deste estado de espírito, que pode

comprometer o desempenho e o moral de toda a equipa. Segundo o estudo, reflete-se aqui um problema social e estrutural que atinge sobretudo os trabalhadores com menos capacidade negocial dentro da organização.

O Presentismo, por sua vez, ocorre quando um colaborador vem trabalhar mesmo estando doente, comprometendo a sua produtividade e arriscando contaminar outras pessoas da equipa. É um comportamento que gera stress na equipa e ao qual as chefias devem dar atenção. Os grupos mais vulneráveis ao Presentismo incluem profissionais com mais filhos e com contratos a prazo, que podem temer perder o emprego caso falem por motivos de saúde. Para Henrique Duarte, líder do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do ISCTE Executive Education, “a saída silenciosa e o presentismo surgem como alertas para as empresas, que precisam de apostar em estratégias eficazes de bem-estar e mitigação do isolamento social evitar perdas de produtividade e talento.”

Dois atitudes a dar atenção

A Saída Silenciosa e o Presentismo são dois conceitos que o People Engagement Survey traz à luz este ano pela primeira vez. Em isolamento, o colaborador assume um comportamento de desinvestimento na organização mesmo que não demonstre intenção de sair. Indiferença, ausências frequentes, desresponsabilização e falta de iniciativa são alguns dos sinais deste estado de espírito, que pode comprometer o desempenho e o moral de toda a equipa. Segundo o estudo, reflete-se aqui um problema social e estrutural que atinge sobretudo os trabalhadores com menos capacidade negocial dentro da organização.

O Presentismo, por sua vez, ocorre quando um colaborador vem trabalhar mesmo estando doente, comprometendo a sua produtividade e arriscando contaminar outras pessoas da equipa. É um comportamento que gera stress na equipa e ao qual as chefias devem dar atenção. Os grupos mais vulneráveis ao Presentismo incluem profissionais com mais filhos e com contratos a prazo, que podem temer perder o emprego caso falem por motivos de saúde. Para Henrique Duarte, líder do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do ISCTE Executive Education, “a saída silenciosa e o presentismo surgem como alertas para as empresas, que precisam de apostar em estratégias eficazes de bem-estar e mitigação do isolamento social evitar perdas de produtividade e talento.”

Os alertas ficaram lançados e a Cegoc mantém o seu intuito de ajudar os líderes a gerirem as suas pessoas de forma mais eficaz.