



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.

FICHA INFORMATIVA

AMBIENTES DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS

EDIÇÃO N.º 2, NÚMERO 7

O PAPEL DOS LOCAIS DE TRABALHO NO APOIO A TRABALHADORES COM PROBLEMAS DE SAÚDE MENTAL

Breve Contextualização

A saúde mental é, na atualidade, uma das questões que apresenta maiores desafios em matéria de Saúde no Trabalho, pois tem um impacto significativo na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, nas organizações e nas economias nacionais.

Estima-se que, dentro em breve, a depressão será a principal causa de ausência por doença na Europa.

Para além do absentismo, as consequências de uma má saúde mental encontram-se ligadas a inúmeros outros efeitos negativos para as empresas, tais como os níveis de desempenho e produtividade reduzidos, elevada rotatividade dos trabalhadores e fortes níveis de desmotivação no trabalho.

As previsões sugerem que cerca de 25% dos cidadãos europeus sentirão um problema de saúde mental na sua vida e que aproximadamente 10% dos problemas e incapacidades mentais a longo prazo podem ser ligados a perturbações mentais e emocionais (Rede Europeia para a Promoção da Saúde no Trabalho).

O trabalho pode representar um impacto severo na saúde mental. O stresse, a depressão ou a ansiedade são o segundo tipo mais comum de problema de saúde relacionado com o trabalho na UE 2, com quase 45 % dos trabalhadores a declararem enfrentar fatores de risco para o seu bem-estar mental no trabalho.

Outra questão importante, é a relacionada com o estigma em torno da saúde mental, na medida em que as pessoas que sofrem de problemas de saúde mental são frequentemente excluídas do trabalho, apesar dos problemas de saúde mental serem tão comuns.

Com as adaptações adequadas, muitos trabalhadores com problemas de saúde mental podem continuar a trabalhar. Estas acomodações são muitas vezes simples e representam um baixo custo para as empresas.

Esta publicação visa partilhar informações práticas sobre a forma de ajudar os trabalhadores que sofrem de um problema de saúde mental a permanecerem no trabalho ou a regressarem de forma adequada ao trabalho após um período de ausência por doença mental.

Utilizar o local de trabalho como palco para promover uma boa saúde mental não só ajuda a proteger a saúde e bem-estar mental e físico do trabalhador como também será benéfico para a produtividade das empresas.

1 – Dados sobre Saúde Mental

De acordo com o inquérito, recentemente divulgado, [«Eurobarómetro - Tomar o pulso à SST» da UE-OSHA](#) que visa obter informações sobre o estado da Segurança e Saúde no Trabalho nos locais de trabalho europeus após a pandemia, podemos aferir que:

- Mais de 4 em cada 10 trabalhadores (44 %) referem que o seu estado de stress no trabalho aumentou em resultado da pandemia;
- Quase metade dos inquiridos (46 %) referiu estar exposto a uma forte pressão de tempo ou a uma sobrecarga de trabalho;
- Um número consideravelmente elevado de trabalhadores referiu sofrer de uma série de problemas de saúde comumente associados ao stress: 30 % dos inquiridos referiram, pelo menos, um problema de saúde (fadiga geral, dores de cabeça, fadiga ocular, problemas ou dores musculares) causado ou agravado pelo trabalho;
- De acordo com 50 % dos trabalhadores, a pandemia veio facilitar a discussão deste assunto no trabalho, embora nem todos os trabalhadores se sintam à vontade para dizer o que sentem;
- Enquanto 59 % dos trabalhadores afirmaram não terem problemas em falar sobre a sua saúde mental com um gestor ou supervisor, 50 % receiam que dar a conhecer um problema de saúde mental tenha um impacto negativo na sua carreira;
- Em termos de iniciativas e atividades no local de trabalho para prevenir ou reduzir os riscos, 42 % referiram que são prestadas, no local de trabalho, informações e formação sobre bem-estar e como lidar com o stress;
- Relativamente ao aconselhamento e apoio psicossocial, cerca de 38 % dos trabalhadores afirmaram ter estas respostas disponíveis nos seus locais de trabalho;

- Cerca de 59 % têm também acesso a ações de sensibilização e outras atividades de informação sobre segurança e saúde.

Dados de Portugal

Foram inquiridos, em Portugal, 1020 trabalhadores e trabalhadoras, sendo os principais resultados, os seguintes:

1 - Quando questionados sobre a disponibilidade de existirem iniciativas e medidas de consciencialização ou informação sobre SST no seu local de trabalho:

- 51% dos inquiridos afirmaram existir atividades ou outras iniciativas que proporcionam informações sobre SST;
- 24% relataram ter acesso a aconselhamento ou apoio psicológico;
- 41% relataram ter disponíveis informações e ações de formação sobre bem-estar e formas de lidar com o stress no trabalho;
- 30% declararam ser consultados sobre os aspetos geradores de stress no trabalho.

2 - Quando questionados sobre a concordância ou discordância das seguintes afirmações sobre stress e saúde mental no seu local de trabalho:

- 40% dos inquiridos declararam que concordam que revelar uma condição de saúde mental teria um impacto negativo sobre a minha carreira;
- 40% afirmaram que a pandemia da COVID-19 tornou mais fácil falar sobre problemas de stress e saúde mental no trabalho;
- 51% responderam sentir-se confortáveis em falar com o seu diretor ou supervisor sobre saúde mental;
- 34% afirmaram que o seu estado de stress no trabalho aumentou como resultado da pandemia da COVID-19.

3 - Quando questionados sobre os problemas de saúde que, nos últimos 12 meses, sofreram:

- 32% dos inquiridos responderam ter sofrido de fadiga geral;
- 25% afirmaram ter dores de cabeça e fadiga ocular;
- 34% relataram ter problemas ou dores nos ossos, articulações ou músculos;
- 33% responderam ter sentido stress, depressão ou ansiedade.

Fonte: Inquérito aos trabalhadores [Tomar o pulso à SST – Segurança e saúde nos locais de trabalho após a pandemia](#), levado a cabo pela UE-OSHA.

2 – O que se entende por Política de Saúde Mental

Uma política de saúde mental no local de trabalho é uma abordagem global para aportar as questões de saúde mental nos locais de emprego. Define a visão do local de trabalho sobre os procedimentos e práticas que serão utilizados para prevenir a ocorrência de problemas de saúde mental.

Os objetivos gerais consistem em:

- Promover uma boa saúde mental;
- Tomar medidas preventivas para eliminar os riscos psicossociais para todos os trabalhadores e trabalhadoras;
- Apoiar os trabalhadores que lidam com o stresse no trabalho;
- Incentivar uma intervenção precoce em caso de stresse ou problema de saúde mental no trabalho;
- Apoiar os trabalhadores que estejam a sofrer de um problema de saúde mental – nomeadamente através da realização de ajustamentos razoáveis para permitir que as pessoas com um problema de saúde mental possam continuar a trabalhar;
- Criação de planos eficazes de reabilitação e de regresso ao trabalho após uma ausência prolongada por motivos de problema de saúde mental.

3 - Estratégias no local de trabalho para apoiar uma política de saúde mental

São necessárias várias estratégias-chave para colocar em prática uma política de saúde mental com vista a alcançar um local de trabalho mentalmente saudável.

Estas estratégias incluem:

- Compromisso de longo prazo com a melhoria contínua;
- Uma cultura de trabalho positiva, em que os trabalhadores são tratados de forma justa, e em que a diferença é reconhecida e valorizada;
- Uma cultura de trabalho em que a comunicação é aberta e transparente e em que existe uma postura de capacitação e de cooperação entre todos.
- Promover formas inclusivas de trabalhar: quanto mais solidária e integrada for a equipa, melhor para os indivíduos que a integram;
- Uma abordagem de prevenção proativa: conceber e gerir o trabalho para prevenir os fatores de risco relacionados com o trabalho e promover a saúde e o bem-estar, tendo em conta a diversidade no local de trabalho;
- Promover fatores de proteção a nível da equipa e da organização para maximizar a resiliência (por exemplo, gerir as exigências de trabalho, proporcionar formação aos gestores, gerir a mudança de forma eficaz);
- Reforçar a resiliência pessoal (por exemplo, formação em gestão do stresse, coaching/tutoria);
- Intervenções precoces e eficazes no local de trabalho: conversas de apoio com o trabalhador, promovendo e facilitando a procura precoce de ajuda

(por exemplo, programas de assistência aos trabalhadores);

- Apoiar a recuperação dos trabalhadores de problemas de saúde mental (por exemplo, política de regresso ao trabalho, planos de regresso ao trabalho adaptados, apoio e formação dos supervisores, ausência parcial por doença);
- Fazer adaptações para apoiar a continuação do trabalho;
- Aumentar a sensibilização para a saúde mental e para a minimização do estigma a ela associado;
- Cooperação e consulta no desenvolvimento e implementação de políticas, envolvendo os serviços de saúde no trabalho e os trabalhadores, os recursos humanos e os trabalhadores e seus representantes;
- Avaliação contínua das políticas e práticas.

4 - Intervenções para apoiar os trabalhadores que sofrem de um problema de Saúde Mental

As diretrizes da OMS e da Organização Internacional do Trabalho recomendam **três tipos de intervenções no local de trabalho para apoiar indivíduos com problemas de saúde mental:**

1. **Adaptações razoáveis no trabalho** – Definidas como a adaptação dos ambientes de trabalho às necessidades e à capacidade de trabalho do trabalhador;
2. **Programas de regresso ao trabalho** – Programas concebidos para melhorar a capacidade do trabalhador para regressar ao trabalho e permanecer no emprego após uma ausência por doença, envolvendo uma combinação de cuidados médicos, reabilitação e intervenções e apoio centrados no trabalho;
3. **Iniciativas de emprego apoiadas** - Permitir que as pessoas com graves problemas de saúde mental encontrem emprego e permaneçam no emprego, com apoio profissional, educativo e clínico.

5 – Elementos de uma política de Saúde Mental

Uma política de saúde mental no local de trabalho deve abranger:

1. Prevenção dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho através de medidas organizacionais e coletivas;

2. Apoiar grupos de trabalhadores mais expostos a fatores de risco psicossociais relacionados com o trabalho;
3. Apoiar os trabalhadores que sofrem de problemas de saúde mental ou de stresse relacionado com o trabalho;
4. Promover a saúde mental e o bem-estar no local de trabalho;
5. Consultar e envolver os trabalhadores e os seus representantes em matéria de políticas e ações.

6 – Aspectos fundamentais da política de saúde mental

Programa de regresso ao trabalho

O regresso ao trabalho envolve todos os procedimentos e iniciativas que visam facilitar a reintegração no local de trabalho de trabalhadores com uma capacidade de trabalho reduzida e limitada.

Riscos psicossociais no trabalho

Verificou-se que os riscos psicossociais no trabalho estão associados a problemas de saúde mental entre os trabalhadores.

Os riscos psicossociais incluem, por exemplo:

- Cargas de trabalho excessivas
- Exigências contraditórias e falta de clareza
- Falta de envolvimento nas decisões que afetam o trabalhador
- Falta de influência na forma como o trabalho é realizado
- Mudanças organizacionais mal geridas
- Insegurança no emprego
- Comunicação ineficaz
- Falta de apoio por parte da direção ou dos colegas
- Assédio psicossocial e sexual e violência de terceiros
- Assédio moral e sexual e violência
- Riscos físicos e um ambiente de trabalho físico deficiente.

As ações destinadas a prevenir os riscos psicossociais relacionados com o trabalho incluem:

- Mudar o trabalho e a organização do trabalho: por exemplo, reduzir a carga de trabalho ou as responsabilidades, prestar apoio em mudanças

importantes no trabalho e melhorar a comunicação;

- Formação, tomada de decisões e funções: assegurar que os trabalhadores possuem competências adequadas para o desempenho das suas funções; participar na tomada de decisões; e clarificação das funções e responsabilidades;
- Envolver outras pessoas e prestar apoio: se existem outros trabalhadores envolvidos na situação de stresse (por exemplo, assédio ou intimidação); ajuda e apoio em questões não relacionadas com o trabalho;
- Promoção da saúde: no que diz respeito aos riscos psicossociais, é provável que as intervenções reduzam, mas não eliminem completamente, todos esses riscos.

Por conseguinte, uma abordagem global da prevenção dos riscos psicossociais inclui a promoção geral da saúde, incluindo um estilo de vida saudável.

Ao apoiar um trabalhador a continuar a trabalhar ou a regressar ao trabalho, é muito importante que os riscos psicossociais sejam avaliados e que os seus efeitos adversos sejam minimizados.

Estigma relacionado com a saúde mental

O estigma relacionado com a saúde mental refere-se a atitudes, crenças e estereótipos negativos sobre as questões de saúde mental que conduzem à discriminação de pessoas que sofrem de problemas de saúde mental.

Abordar o estigma relacionado com a saúde mental no local de trabalho é fundamental para criar um ambiente de trabalho favorável e inclusivo, uma vez que esse estigma e as suas consequências podem tornar-se fortes obstáculos à adaptação ao trabalho que é necessária para continuar a trabalhar ou regressar ao trabalho.

É importante proporcionar educação e formação específicas aos trabalhadores e supervisores sobre saúde mental no local de trabalho, bem como sobre literacia em saúde mental.

Criar locais de trabalho inclusivos

É importante notar que quanto mais um local de trabalho for inclusivo e tiver em conta a diversidade, menor será a necessidade de adaptações individuais e o estigma envolvido na sua solicitação. Uma abordagem centrada na prevenção dos riscos na fonte, na incorporação da adaptabilidade e na promoção do bem-estar também faz parte da garantia de um ambiente de trabalho inclusivo.

Quanto mais inclusivos e acessíveis forem os locais de trabalho, removendo barreiras e satisfazendo as necessidades de uma força de trabalho diversificada, incluindo as que sofrem de problemas de saúde mental, menos provavelmente serão necessárias adaptações separadas para os indivíduos.

As medidas de apoio à inclusão incluem a oferta de opções de horários de trabalho flexíveis ou de teletrabalho para todos os trabalhadores.

A inclusão passa também pela criação de equipas solidárias e integradas no trabalho. Isto é melhor para os indivíduos e a sua moral e resiliência pessoal é menos um problema num grupo que trabalha bem em conjunto.

Adaptações do local de trabalho

As adaptações do trabalho referem-se a modificações do trabalho ou do ambiente de trabalho para se adequarem à capacidade de trabalho de um indivíduo, de modo que este possa desempenhar as suas funções de forma eficiente.

As adaptações para o trabalho podem permitir que um trabalhador trabalhe enquanto recupera de um problema de saúde mental ou continue a trabalhar com um problema de longo prazo.

As adaptações para o trabalho são classificadas em quatro grandes grupos:

- **Adaptação dos horários**
- **Modificações na descrição das funções**
- **Disponibilização de espaço físico**
- **Facilitação da comunicação**

Algumas adaptações podem ser necessárias apenas numa base temporária, como horários reduzidos como parte de um regresso gradual ao trabalho.

A sua disponibilização ajuda os empregadores a diminuir as taxas de rotatividade, a reduzir o absentismo por doença a longo prazo e a criar um local de trabalho mentalmente saudável.

7 - Regresso ao trabalho

Independentemente da condição de saúde mental, aplicam-se os **seguintes princípios quando se apoia os trabalhadores a permanecerem no trabalho ou a regressarem ao trabalho após um episódio de ausência por doença:**

- Uma cultura de sensibilização e inclusão que permita revelar a condição de saúde mental, a fim de desenvolver um sentimento de segurança psicológica no local de trabalho;
- Intervenção precoce, ou seja, contacto com o trabalhador numa fase precoce do absentismo por doença;
- Políticas estabelecidas em matéria de saúde mental e de regresso ao trabalho, ou seja, há medidas a tomar adaptadas a cada caso;

- Gestores formados no apoio à saúde mental dos trabalhadores e no regresso ao trabalho;
- Aceitação e apoio de colegas de trabalho e supervisores;
- Adaptações para o trabalho, com base numa análise das tarefas laborais em relação à capacidade de trabalho atual do trabalhador;
- Acompanhamento dos progressos realizados.

7.1 - Etapas do processo de regresso ao trabalho

O regresso ao trabalho deve ser abrangido por uma política de regresso ao trabalho. **Existem seis etapas fundamentais no processo de regresso ao trabalho:**

- Dispensa e recuperação;
- Contacto inicial com o trabalhador;
- Avaliação do trabalhador e das suas tarefas profissionais;
- Um plano de regresso ao trabalho com adaptações ao trabalho;
- Retoma do trabalho;
- Acompanhamento do processo de regresso ao trabalho.

7.2 - Implementação de adaptações e acompanhamento do trabalho

As adaptações para o trabalho são ajustes individuais ao trabalho, tarefa ou ambiente de trabalho para permitir que um trabalhador permaneça no trabalho.

As adaptações para o trabalho incluem a modificação de tarefas, a oferta de horários/padrões de trabalho flexíveis, a concessão de tempo para comparecer a consultas médicas, formação adicional e assim por diante.

Exemplos de adaptações:

Horas e padrões de trabalho

o Horas reduzidas o Início mais tardio – por exemplo, se o sono perturbado
o Permitir pausas para a prática de relaxamento

o Tempo livre para consultas médicas

o Horários flexíveis e teletrabalho

o Regresso gradual ao trabalho

Tarefas

o Permitir tempo extra para aprender novas tarefas

o Tarefas mais estruturadas, dividindo as tarefas em tarefas mais pequenas, ajuda no planeamento de tarefas

o Troca de tarefas com colegas

o Pausas adicionais, por exemplo, por fadiga ou para realizar técnicas de relaxamento

o Mudança para uma nova posição

Equipamento

o Software ativado por voz, software de planeamento de tarefas e aplicações

Ambiente de trabalho

o Acesso a uma zona tranquila para trabalhar, reduzindo o ruído

Suporte e comunicação

o Supervisão adicional, coaching ou formação, apoio adicional para tarefas específicas, tutoria ou ter um colega de trabalho "amigo", instruções escritas

Pode ser necessária uma combinação de várias medidas.

Fonte:

Esta Ficha Técnica foi elaborada tendo por referência os conteúdos das seguintes publicações:

[HOW WORKPLACES CAN SUPPORT WORKERS EXPERIENCING MENTAL HEALTH PROBLEMS](#) - *Como os locais de trabalho podem apoiar os trabalhadores com problemas de saúde mental*

[Guidance for workplaces on how to support individuals experiencing mental health problems](#) - *Orientações para os locais de trabalho sobre como apoiar trabalhadores com problemas de saúde mental*



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.

[Ver este email no navegador](#)

Recebeu este e-mail por ter uma ligação com a UGT. Por favor [reconfirme](#) o seu interesse em continuar a receber os nossos e-mails. Se não desejar receber mais e-mails poderá [remover a sua subscrição aqui](#).

Esta mensagem foi enviada para maria.vieira@ugt.pt by maria.vieira@ugt.pt
Rua Vitorino Nemésio, 5, Lisboa, Lisboa 1750-036, Portugal

Verificação de Remoção de Subscrição™

[Remover Subscrição](#) | [Gerir Subscrição](#) | [Reencaminhar Email](#) | [Denunciar Abuso](#)

