

Saúde Mental no Trabalho

Introdução

As previsões sugerem que 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). As *conclusões do 5º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho* apuraram que um em cada cinco trabalhadores europeus reportaram um deficiente bem-estar 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 faz sentido do ponto de vista empresarial. Este artigo visa fornecer ao leitor uma análise dos custos, das causas e das consequências da falta de saúde mental no trabalho, bem como oferecer um comentário bem-informado sobre os métodos e práticas a desenvolver para promover locais de trabalho psicologicamente seguros e saudáveis.

A saúde mental no trabalho

O trabalho pode contribuir para o desenvolvimento de uma doença mental devido às deficientes condições de trabalho e dos problemas ao nível da organização do trabalho. Por outro lado, o emprego pode oferecer aos indivíduos recursos financeiros e identidade, fatores que contribuem para um maior bem-estar mental. Existe um reconhecimento crescente por toda a União Europeia, e de certo modo por todo o mundo, do impacto económico e social da ausência de saúde mental; e, por outro lado, da relativa importância de promover o bem-

estar mental e prevenir o surto de perturbações mentais em larga escala na sociedade. Prevê-se que o custo da depressão atinja os 118 mil milhões de euros na Europa e 83,1 mil milhões de dólares nos EUA. Uma revisão sistemática de dados e estatísticas de estudos comunitários realizados em países da UE, bem como na Islândia, Noruega e Suíça mostram que 27% da população adulta (com idades entre os 18 e os 65) experienciou pelo menos uma perturbação mental no ano passado (incluindo problemas derivados da utilização de drogas, psicoses, depressão, ansiedade e distúrbios alimentares). Em Novembro de 2005, a Comissão Europeia publicou um Livro Verde – “Promover a Saúde Mental da População - Rumo a uma estratégia de saúde mental para a UE como primeira resposta para a declaração da OMS sobre saúde mental para a Europa” – que estipula que mais de 27% dos europeus adultos deverão sentir pelo menos uma forma de doença mental num dado ano; e que se estima que em 2020 a depressão será a principal causa de doença no mundo desenvolvido.

O local de trabalho tem sido apontado como um dos mais importantes contextos sociais onde se deve abordar os problemas de saúde mental e promover a saúde e o bem-estar mentais. Este artigo irá examinar estas questões com maior detalhe.

Compreender a saúde mental e a falta de saúde mental

A Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Carta de Ottawa para a Promoção da Saúde definem a saúde como “... **um estado de pleno bem-estar físico, mental e social e não apenas a mera ausência de doença ou enfermidade**”. Esta definição oferece uma compreensão exaustiva e holística do conceito de saúde, incluindo e apoiado por três áreas interligadas: saúde física, mental e social. Esta definição holística de saúde comporta dois pressupostos básicos: 1) não existe saúde sem saúde mental; e 2) a saúde não pode – nem deve – ser meramente vista como a ausência de doença, mas sim como um estado positivo de bem-estar físico, mental e social. A OMS sugere que a saúde mental deva ser conceptualizada como um “pleno estado de bem-estar” no qual o indivíduo: desenvolve as suas próprias capacidades; consegue lidar com as preocupações normais da vida; consegue desenvolver e manter laços sociais; e contribui de forma produtiva para a sociedade.

Doenças e perturbações mentais

As perturbações mentais são condições clinicamente significativas caracterizadas por pensamentos, emoções ou comportamentos associados a angústia e funcionamento debilitado. As perturbações mentais são avaliadas através de um manual diagnóstico normalizado; a 10ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (ICD-10) ou a 5ª Revisão do Manual Diagnóstico e Estatístico de Perturbações Mentais (DSM-V). A ICD-10 é um livro publicado pela OMS que visa oferecer um manual diagnóstico uniformizado para perturbações mentais.

A DSM-V, publicada pela Associação Americana de Psiquiatras, é outro manual diagnóstico regularmente utilizado para perturbações mentais. Estes manuais oferecem um sistema de classificação que visa dividir as doenças mentais em categorias diagnósticas baseadas na descrição dos sintomas do indivíduo e no desenvolvimento da doença. As perturbações mentais são categorizadas da seguinte forma:

- Perturbações mentais orgânicas (p.ex., demência);
- Abuso de substâncias psicoativas (p.ex., abuso de álcool);
- Esquizofrenia e perturbações associadas (p.ex., transtornos delirantes);
- Transtornos de humor (p.ex., depressão, transtorno afetivo bipolar)
- Distúrbios neuróticos, relacionados com o stress e de natureza somática (p.ex., distúrbios de ansiedade);
- Síndromes comportamentais;
- Transtornos de personalidade adulta;
- Retardamento mental;
- Distúrbios de desenvolvimento psicológico (p.ex., autismo);
- E distúrbios infantis e juvenis (p.ex., transtornos de comportamento).

Estima-se que as perturbações mentais graves (tais como a depressão aguda, o distúrbio bipolar e a esquizofrenia) afetem entre 1% a 2% dos trabalhadores. As perturbações mentais graves devem ser tratadas e avaliadas por um profissional de saúde experiente e exigem com frequência um especialista (como por

exemplo um psiquiatra). O Instituto Nacional de Estatísticas Britânico (BNOS) estima que outros 20% dos trabalhadores apresentam sintomas que pela sua natureza, gravidade e duração correspondem aos critérios de diagnóstico e devem portanto ser classificados como perturbações mentais, embora não sejam consideradas graves. Estas perturbações são comumente designadas “problemas de saúde mental comuns” (PSMC). Os PSMC são os mais frequentes e persistentes. No Reino Unido, por exemplo, são frequentemente tratados com sucesso recorrendo à medicina geral em vez de especialistas (p.ex., psiquiatras). Os PSMC mais comuns são a depressão, a ansiedade ou um misto de ambos.

Muitos indivíduos poderão sentir sintomas de desgaste emocional, que poderá não ser suficientemente grave a ponto de ser diagnosticado como uma perturbação mental, mas resulta todavia num grau significativo de sofrimento pessoal, angústia e produtividade reduzida. Estas são geralmente designadas de perturbações “sub-clínicas”, que prevalecem sobretudo entre a população trabalhadora. O BNOS estima que 20% dos trabalhadores experienciará sintomas associados a doenças mentais, tais como distúrbios de sono, fadiga, irritabilidade e preocupação, mas não serão consideradas perturbações mentais. No entanto, estes sintomas estão associados a uma ausência de saúde mental e podem ter um impacto real e significativo sobre a qualidade de vida do indivíduo e a sua capacidade de agir adequadamente.

O impacto e custos dos problemas de saúde mental

O impacto dos problemas de saúde mental no trabalho tem consequências graves não só para o trabalhador, mas também para a produtividade da empresa. O desempenho profissional, os índices de doença, o absentismo, os acidentes e a rotatividade do pessoal são todos afetados pelo estado de saúde mental do trabalhador. Para o leitor interessado, um relatório publicado pela EU-OSHA em 2014 oferece uma perspetiva sobre a literatura que analisa os custos associados ao stress relacionado com o trabalho e aos riscos psicossociais.

Absentismo, desemprego e invalidez a longo prazo

Por toda a UE, os níveis de absentismo, desemprego e invalidez a longo prazo derivados do stress relacionado com o trabalho e de problemas de saúde mental

estão a aumentar. Em 2007, por exemplo, 40% dos pagamentos de benefícios para invalidez a longo prazo na Grã-Bretanha (Inglaterra, Escócia e País de Gales) deveram-se a distúrbios mentais ou comportamentais. Na Áustria o número total de dias de baixa diminuiu entre 1993 e 2002; mas houve um aumento geral de 56% nas baixas médicas devido a falta de saúde mental. Na Holanda, em 1998, os distúrbios mentais foram a principal causa de invalidez (32%) e o custo das doenças psicológicas estimou-se em 2,26 milhões de euros por ano. De acordo com a BBC, o número de pessoal hospitalar de baixa devido a ansiedade, stress e depressão no Reino Unido quase duplicou de 20.207 em 2010 para 41.112 em 2014.

Presentismo e produtividade

Os problemas de saúde mental podem causar frequentemente fadiga, concentração reduzida e má memória. Um estudo longitudinal de dois anos concluiu que existe uma relação entre a saúde mental e o desempenho profissional. Por outras palavras, quanto melhor a saúde, melhor o desempenho; inversamente, quanto pior a saúde, pior o desempenho. Outro estudo revelou que a depressão tem um efeito muito mais negativo sobre a gestão do tempo e a produtividade do que qualquer outro problema de saúde; e o seu impacto sobre o desempenho físico tem um peso igual ao da artrite reumática. O presentismo traduz-se em estar fisicamente presente no trabalho, mas mentalmente/cognitivamente ausente. Foi detctada uma ligação entre o presentismo e os problemas de saúde mental. Um estudo sueco envolvendo 3801 trabalhadores concluiu que o presentismo está relacionado com as dores musculo-esqueléticas, a fadiga e uma ligeira depressão. Em 2007, o Centro para a Saúde Mental de Sainsbury estimou que a produtividade enfraquecida pela falta de saúde mental custa 15,1 mil milhões de libras (605 libras para cada trabalhador no Reino Unido), o que representa quase o dobro dos custos anuais previstos para o absentismo (8,1 milhões de libras). Ademais, segundo a OCDE, estima-se que o custo dos problemas de saúde mental ronde as 1035 libras para cada trabalhador no país. Alguns estudos americanos prevêem que os custos do presentismo associado a problemas de saúde mental sejam quatro a cinco vezes superiores aos custos do absentismo.

Compreender a relação entre trabalho e saúde mental

Os problemas de saúde mental resultam de uma complexa interação entre fatores biológicos (p.ex., características genéticas e perturbações das comunicações neurais), psicológicos (p.ex., a forma de lidar com a situação) e sociais/ambientais (tais como a pobreza, a urbanização, o nível de educação e o género). Um contexto social que desempenha um papel importante nos problemas de saúde mental é o local de trabalho. Esta secção procura delinear alguns dos fatores de risco e de proteção fundamentais para a saúde mental que se encontram no ambiente de trabalho. Existem provas que indicam que uma organização e gestão deficiente do trabalho desempenha um papel significativo no aparecimento de problemas de saúde mental. Aspectos psicológicos como a falta de controlo sobre o emprego, a reduzida liberdade de decisão, a falta de competências, a pressão do emprego e a disparidade entre esforço e recompensa têm estado na origem de problemas como o risco de depressão, saúde debilitada, ansiedade, angústia, fadiga, insatisfação com o emprego, desgaste (“burnout”) e baixa por motivos de doença.

Uma revisão da literatura feita em 2003 concluiu que os seguintes fatores de trabalho estão relacionados com a falta de saúde mental: longos períodos de trabalho; carga de trabalho e pressão excessivas; falta de controlo; impossibilidade de participar na tomada de decisões; apoios sociais deficientes; e objetivos pouco claros quer por parte da chefia quer do trabalho. Um estudo longitudinal britânico poderá ajudar a compreender a relação causal que existe entre as características do trabalho e o aparecimento de perturbações mentais. Concluiu-se que as exigências do trabalho aumentam o risco de desenvolver distúrbios mentais, ao passo que os apoios sociais e a uma alta autoridade decisiva reduzem esse risco. Adicionalmente, a dicotomia “maior esforço / menor recompensa” está associada a um aumento do risco de desenvolver perturbações mentais. Um estudo populacional longitudinal realizado no Canadá concluiu que o stress no trabalho está significativamente associado ao risco de depressão grave. Este estudo avançou também que os indivíduos que afirmaram sentir stress no trabalho têm 2,35 vezes mais probabilidades de experienciar um episódio depressivo. O stress no trabalho é visto como um moderador/mediador da relação entre a exposição a perigos ocupacionais e a saúde mental. Ou seja, o stress no trabalho pode ampliar o risco relativo de exposição a perigos

psicossociais e problemas mentais de saúde. Tem-se verificado que o impacto dos fatores de risco no trabalho varia consoante o local de trabalho, o setor de atividade e a cultura. Um estudo da OMS abrangendo 3142 gestores, enfermeiros e paramédicos e especialistas de quatro organizações permitiu apurar que a sensação de trabalhar excessivamente é um fator contributivo em todas aquelas áreas ocupacionais. No entanto, entre os enfermeiros e paramédicos, a pressão associada à tomada de decisões foi identificada como um fator de risco chave, contrastando com os especialistas e os gestores, que apontaram antes as relações ineficientes com os superiores. Adicionalmente, existem cada vez mais provas de que o impacto dos fatores de risco pode também variar consoante o género. Uma análise conduzida em 2006 concluiu que o impacto que os fatores de stress no trabalho têm sobre a saúde mental difere entre homens e mulheres. Um relatório da EU-OSHA que oferece uma discussão alargada sobre género e segurança e saúde conclui que é, todavia, necessária uma pesquisa mais aprofundada a fim de melhor compreender até que ponto o género contribui para a saúde mental no local de trabalho.

A OMS listou um número de fatores de proteção para a saúde mental, incluindo competências sociais, vida familiar segura e estável, uma relação saudável com outro adulto, sentimento de pertença, ambiente de trabalho positivo, oportunidades de sucesso e de reconhecimento, segurança económica, boa saúde física, redes e ligações dentro da comunidade e acesso a apoios sociais. Duas dimensões do ambiente de trabalho psicossocial consistentemente identificadas como fatores de proteção da saúde mental incluem: apoio social e uma alta autoridade de controlo / decisão no trabalho. Por exemplo, um estudo que acompanhou um grupo de funcionários públicos britânicos (6895 homens e 3414 mulheres) durante um determinado período de tempo concluiu que os apoios sociais e o controlo no trabalho “protegem” a saúde mental, ao passo que as exigências de emprego elevadas e o desequilíbrio entre esforço e recompensa eram fatores de risco originadores de distúrbios psiquiátricos.

Abordar a saúde mental no local de trabalho

O local de trabalho pode proporcionar um contexto social no qual se pode desenvolver um ambiente mentalmente saudável que beneficie todos os

trabalhadores. Os enquadramentos modernos para a saúde mental já não se concentram exclusivamente na prevenção e gestão da doença mental, optando em vez disso por uma abordagem holística que inclua a promoção do bem-estar e a melhoria do desempenho juntamente com medidas preventivas. De uma forma geral, o objetivo da promoção da saúde mental não se restringe unicamente à prevenção de problemas de saúde mental, abrangendo antes uma ampla variedade de benefícios de saúde, sociais e económicos. A promoção da saúde mental pode ser vista como um processo de melhoria dos fatores de proteção que contribuem e apoiam a boa saúde mental, que visa igualmente identificar e abordar os fatores de risco chave. É importante salientar que a promoção eficaz da saúde mental no local de trabalho deve ser o único componente crítico de uma estratégia geral destinada a melhorar o bem-estar no trabalho. As medidas com vista a promover um melhor bem-estar mental e abordar os fatores de risco para prevenir a falta de saúde mental e desfazer o stress no trabalho devem ser plenamente integradas num enquadramento global para a promoção da saúde e o bem-estar no trabalho. Por forma a fomentar uma abordagem sustentável ao bem-estar dos trabalhadores é importante orientar ações e estratégias para quatro áreas-chave: estilos de vida, saúde mental, saúde física e envolvimento.

Continuam a surgir evidências para o argumento económico e o custo-eficácia das intervenções destinadas a proteger e promover a saúde mental. Por exemplo, um relatório publicado em 2013 analisou o custo-eficácia dos diferentes tipos de intervenções destinadas à promoção da saúde mental e à prevenção de distúrbios mentais. Este relatório observou que para cada 1€ de investimento nas intervenções laborais havia um benefício económico líquido associado de 13,62€ anuais. Importa salientar que estes dados se baseiam em países europeus seletos e que, por conseguinte, se exige alguma cautela na generalização destas conclusões. Um relatório do Instituto Nacional para a Saúde e Excelência Clínica sugeriu que as perdas de produtividade para os empregadores, resultantes de stress desnecessário e saúde mental deficiente, poderão diminuir cerca de 30% com a implementação de iniciativas de promoção da saúde mental no trabalho. As secções finais discutirão as ações que tiveram um impacto direto sobre a saúde mental, mas é importante salientar que todas

as quatro áreas de ação no local de trabalho podem contribuir de forma positiva e real para a saúde mental.

Medidas ao nível organizacional

As ações destinadas a promover e proteger a saúde mental ao nível organizacional têm maior ênfase sobre: agir antecipadamente para prevenir o desenvolvimento de stress e falta de saúde mental em grupos de risco; fornecer um ambiente que dê apoio aos trabalhadores com falta de saúde mental; e finalmente, implementar medidas que ajudem as pessoas com problemas de saúde mental duradouros, que possam ter experienciado alguma forma de discriminação e exclusão no emprego e no mercado de trabalho. Segue-se uma lista de exemplos de algumas medidas organizacionais que visam cultivar um ambiente de trabalho psicologicamente seguro, saudável e sustentável:

- Iniciativas de retenção de emprego para manter empregados aqueles que desenvolvem problemas de saúde mental no trabalho;
- Plena integração da saúde mental nas políticas e iniciativas de SST;
- Programas transversais de melhorias no local de trabalho que procuram abordar clareza de papéis e expectativas, relações laborais, organização do trabalho e cultura da empresa;
- Ações de sensibilização e formação sobre saúde mental no trabalho para pessoal dos departamentos de SST, recursos humanos e gestão de topo;
- Desenvolvimento de uma cultura/ambiente de trabalho que fomente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores;
- Identificação dos fatores de risco no local de trabalho e modificação do ambiente de trabalho físico e psicológico de modo a eliminar e/ou reduzir os riscos identificados;
- Horários de trabalho flexíveis e apoio a desafios do dia-a-dia (p.ex., acesso a cuidados infantis);
- Modificação do emprego e desenvolvimento de carreiras;
- Melhorar a comunicação entre empregador e trabalhador;

- Promover o controlo dos trabalhadores e o orgulho nos produtos finais;
- Garantir recompensas e reconhecimento pelo bom desempenho;
- Garantir oportunidades de progressão na carreira.

As estratégias e iniciativas destinadas a promover a saúde e o bem-estar mental devem ser desenvolvidas e implementadas de forma coordenada pelos responsáveis a todos os níveis, incluindo: empregadores, gestores, supervisores e trabalhadores. Adicionalmente, a participação ativa dos grupos-alvo deve ser central em qualquer abordagem adaptada para promover uma saúde mental positiva no local de trabalho. A participação dos trabalhadores é uma demonstração concreta de controlo de emprego, demonstra justiça organizacional e constrói apoio mútuo entre os trabalhadores e entre estes e os supervisores. Estes conceitos são fundamentais no seio do desenvolvimento de um ambiente de trabalho psicologicamente saudável e sustentável.

Medidas a nível individual

As medidas tomadas a nível individual para promover o bem-estar mental visam: adotar uma perspetiva salutogénica no sentido de prevenir o stress e a má saúde mental (i.e., abordar fatores de risco e promover fatores de proteção); dotar os indivíduos de recursos e apoios que os ajudem a manter o seu bem-estar; e cultivar um sentimento de coerência para que os trabalhadores afetados utilizem os apoios sempre que necessário (McDaid, 2011). Exemplos de medidas destinadas a ajudar os indivíduos a lidar com questões de saúde mental no trabalho incluem:

- fornecer aos indivíduos descrições claras das funções;
- modificar a carga de trabalho;
- providenciar apoio e acompanhamento psicológico específico e gratuito;
- oferecer formação em relaxamento e meditação;
- biofeedback;
- programas de exercícios;
- formação em gestão do stress;

- formação em gestão do tempo (incluindo técnicas de resolução de problemas e de conflitos);
- gestão reforçada dos cuidados de indivíduos com problemas de saúde mental.

Provas da eficácia

Uma revisão sistemática de ensaios clínicos aleatórios de intervenções no local de trabalho com vista à prevenção universal da depressão demonstrou que as intervenções dirigidas a toda uma força de trabalho podem reduzir o nível de sintomas depressivos entre os trabalhadores. Kuoppala e os seus colegas examinaram as avaliações da eficácia de intervenções realizadas no local de trabalho para promover uma melhor saúde e bem-estar e concluíram que as intervenções com vista à promoção da saúde mental no trabalho são valiosas para o bem-estar e aptidão dos trabalhadores, bem como produtivas em termos de redução das baixas por doença. No entanto, salientaram que a educação e as intervenções psicológicas, quando realizadas por si só, têm uma eficácia limitada a longo prazo, precisando por isso mesmo de ser emparelhadas com medidas de nível organizacional que visem os ambientes físicos e psicológicos de trabalho. Uma meta-análise realizada por Sin e Lyubomirsky concluiu que o bem-estar mental pode ser reforçado e os sintomas depressivos reduzidos através de intervenções positivas. Esta meta-análise examinou dados resultantes de intervenções realizadas num conjunto de contextos sociais, incluindo o local de trabalho. Dentro deste contexto, isto pode ser alcançado mediante práticas de liderança positivas que assegurem que o trabalho é relevante e um clima organizacional positivo. Tais intervenções positivas estão a tornar-se cada vez mais populares em contextos clínicos e gerais. No entanto, continua a haver escassez de boa qualidade na pesquisa de avaliação de intervenções que examine o impacto das intervenções psicossociais dirigidas especificamente à promoção da saúde e bem-estar mental, e por conseguinte, ainda não se sabe muito bem como nem porque é que estas intervenções funcionam. As medidas dirigidas à saúde mental no local de trabalho estão fortemente relacionadas com a natureza e conteúdo das intervenções para prevenir e gerir o stress e doenças relacionadas (tais como a má saúde mental e o desgaste) – vejam-se os artigos *Stress relacionado com o trabalho: Natureza e gestão, Compreender e Prevenir*

o Desgaste dos Trabalhadores e Intervenções para prevenir e gerir os riscos psicossociais e o stress relacionado com o trabalho. Esta literatura salienta a evidência crescente da eficácia de tais intervenções; com vários estudos enfatizando a importância e o valor das abordagens exaustivas à gestão e prevenção do stress relacionado com o trabalho e outras questões psicossociais associadas. As abordagens de intervenção exaustivas utilizam uma combinação de estratégias organizacionais e focadas nos indivíduos.

La Montagne e os seus colegas conduziram uma revisão das intervenções para o stress no trabalho e a tensão mental. A revisão sistemática observou as intervenções usando uma abordagem compreensiva à gestão do stress relacionado com o trabalho teve um impacto mensurável para a saúde dos trabalhadores e um impacto favorável sobre os benefícios da organização. Conclusões conceptualmente semelhantes foram registadas em vários outros estudos.

Iniciativas políticas e práticas de apoio

Garantir um ambiente de trabalho psicologicamente seguro e saudável não é apenas uma obrigação moral e um bom investimento para os empregadores; é também um imperativo legal estabelecido na Diretiva de Enquadramento 89/391/CEE e apoiado pelos acordos-quadro dos parceiros sociais sobre stress no trabalho (2004) e violência e assédio no trabalho (2007). O Pacto Europeu para a Saúde e o Bem-Estar Mental (2009) reconhece as exigências dinâmicas e pressões crescentes que o local de trabalho enfrenta; e encoraja os empregadores a implementar medidas adicionais e voluntárias que promovam o bem-estar mental. Nos anos mais recentes tem havido um conjunto de iniciativas destinadas a apoiar e informar sobre estratégias de proteção e promoção da saúde mental no trabalho. Seguem-se alguns exemplos de iniciativas recentes e orientações afins para empregadores e empresas:

- *A Publicly Available Specification (PAS) 1010* foi publicada em 2010 pelo British Standards Institute. Este documento oferece orientações e boas práticas sobre como avaliar e gerir os riscos psicossociais no trabalho;

- A 8ª iniciativa, "Trabalhar em Sintonia com a Vida", da Rede Europeia para a Promoção da Saúde no Trabalho (ENWHP), centrou-se no fomento da promoção da saúde mental no trabalho. Tendo por base a literatura existente e exemplos de boas práticas recolhidos, a ENWHP desenvolveu uma série de guias para empregadores e trabalhadores apoiarem a mudança organizacional e as iniciativas de desenvolvimento com vista à promoção da saúde mental no trabalho. Ademais, esta iniciativa desenvolveu uma "checklist" que pode ser usada pelas empresas para avaliarem a qualidade das medidas de promoção da saúde mental nas suas organizações;

- A EU-OSHA, através da sua campanha "Locais de Trabalho Saudáveis Gerem o Stress", oferece um e-guia prático para a gestão dos riscos psicossociais, particularmente concebido para responder às necessidades dos empregadores e de pessoas que trabalham em pequenas empresas. Ademais, há um número crescente de exemplos de boas práticas da Europa e de outras partes do mundo que ajudam a informar e orientar ações destinadas a apoiar a saúde e o bem-estar mental dos trabalhadores. Em 2009, a EU-OSHA conduziu uma recolha de estudos de caso que identificou e descreveu exemplos de boas práticas de iniciativas destinadas a apoiar e promover a saúde mental no trabalho por toda a Europa. Este relatório e os estudos de caso nele contidos poderão constituir um recurso útil para inspirar e informar sobre práticas e políticas de trabalho.

Conclusão

O trabalho pode desempenhar um papel importante na saúde mental dos indivíduos. Nesse sentido pode contribuir para o desenvolvimento de uma má saúde mental através de más condições de trabalho e, inversamente, pode dar aos indivíduos um sentido, um sentimento de amor-próprio/auto-estima, recursos financeiros e uma fonte de identidade. De uma forma geral, os problemas de saúde mental têm sido uma questão altamente desvalorizada por parte dos empregadores e gestores, apesar da sua prevalência na população trabalhadora. Os problemas de saúde mental afetam comprovadamente e de forma considerável a qualidade de vida e a capacidade de trabalho dos indivíduos e afetam também, de forma indireta, a produtividade e a resistência das empresas. O local de trabalho é um contexto social importante onde se deve

prevenir a má saúde mental e, sobretudo, promover a melhor saúde e bem-estar mental possível dos trabalhadores.

Versão original disponível Aqui:

https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_at_work

Tradução elaborada pelo
Departamento de Segurança e Saúde
no Trabalho

Com o Apoio:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu