

1 - Breve Contextualização

A saúde mental é, na atualidade, uma das questões que maior desafio apresenta 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, como níveis de desempenho e produtividade reduzidos, pouca motivação e elevada rotatividade dos trabalhadores.

A pandemia Covid-19 e os seus efeitos nefastos na saúde mental dos trabalhadores vieram fortalecer a necessidade urgente de serem aplicados programas de saúde mental e bem-estar, conjuntamente com programas de avaliação de riscos e de prevenção em situações que possam prejudicar a saúde mental dos trabalhadores (nomeadamente stresse, comportamentos agressivos, violência, assédio no trabalho, consumo de substâncias psicoativas).

A pandemia Covid-19 alterou, pois, profundamente o mundo do trabalho, tendo tido um impacto significativo na saúde dos trabalhadores, sendo que só será possível superar este desafio se todos os intervenientes – sindicatos, empregadores, governos - trabalharmos em conjunto na promoção de uma boa saúde mental nos locais de trabalho.

2 - Condições de SST dos trabalhadores e trabalhadoras LGBTI- Falamos do quê?

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define a saúde como: "... um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade". Esta definição proporciona uma compreensão abrangente e holística do conceito de saúde, incluindo e apoiada por três áreas interligadas: saúde física, mental e social.

Esta definição holística de saúde tem, pois, dois pressupostos básicos:

- (1) não há saúde sem saúde mental; e
- (2) a saúde não pode - e não deve - ser vista apenas como a ausência de doença, mas sim como um estado de bem-estar físico, mental e social integrado.

A OMS sugere que a saúde mental deve ser conceptualizada como "um estado completo de bem-estar" em que o indivíduo:

- Percebe as suas próprias capacidades;
- Pode lidar com as tensões normais da vida;
- É capaz de estabelecer e manter relações sociais;
- E pode contribuir para a sociedade, sendo produtivo.

3 – O que é a promoção da saúde mental no local de trabalho?

A promoção da saúde mental inclui todas as ações que contribuem para uma boa saúde mental. A promoção da saúde mental centra-se principalmente naquilo que mantém e aumenta o bem-estar psicológico, sendo importante salientar que, para ser plenamente eficaz, deve incluir a gestão de riscos e a promoção da saúde em geral.

4 – Fatores que garantem uma boa saúde mental no trabalho

Os fatores que, no trabalho, garantem uma boa saúde mental são os seguintes:

- Apoio social;
- Sentimento de inclusão e de realização de um trabalho com significado;
- Encontrar sentido no trabalho realizado;
- Ter condições para tomar decisões no trabalho;
- Ter condições para organizar o trabalho de acordo com o seu próprio ritmo.

5 - Porquê investir na promoção da saúde mental?

Têm vindo a agravar-se problemas como o absentismo, o desemprego e a incapacidade prolongada devidos ao stresse relacionado com o trabalho e a problemas de saúde mental, ainda mais decorrentes da pandemia Covid-19.

Aliás, 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 estão ligadas a inúmeros outros efeitos negativos para as empresas, tais como os níveis de desempenho e de produtividade reduzidos, pouca

motivação e elevada rotatividade dos trabalhadores. Os empregadores europeus são legalmente obrigados a gerir todos os tipos de riscos para a Segurança e Saúde dos trabalhadores, incluindo os riscos para a sua saúde mental.

O investimento na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores tem inúmeros benefícios para as empresas, sendo de destacar um melhor desempenho e uma maior produtividade dos trabalhadores.

6 – O impacto e os custos dos problemas de saúde mental

O impacto dos problemas de saúde mental no local de trabalho tem graves consequências não só para os trabalhadores, mas também para a produtividade da empresa. O desempenho dos trabalhadores, as taxas de doença, o absentismo, os acidentes e a produtividade são aspetos do trabalho que são muito afetados pelo estado de saúde mental dos trabalhadores.

A UE-OSHA refere que o custo total da saúde mental na Europa é de 240 mil milhões de euros/ano, dos quais 136 mil milhões de euros/ano referem-se ao custo da redução da produtividade, incluindo o absentismo, sendo que 104 mil milhões de euros/ano, é o custo dos custos diretos, tais como o tratamento médico.

6.1 – Absentismo, desemprego e incapacidade para o trabalho

Os problemas de saúde relacionados com o trabalho provocam um aumento dos níveis de absentismo, desemprego e baixas médicas de longa duração.

As evidências mostram, claramente, que o stresse relacionado com o trabalho e as questões psicossociais conduzem a um aumento dos níveis de absentismo e das taxas de rotatividade do pessoal. Calcula-se que cada caso de doença relacionada com o stresse conduz a uma média de 30,9 dias úteis perdidos (UE-OSHA).

6.2 – Presentismo e produtividade

Os problemas de saúde mental podem muitas vezes causar fadiga e concentração/memória deficientes. Um estudo referenciado pela UE-OSHA encontrou uma relação positiva entre a saúde mental e o desempenho do trabalho. É evidenciado que à medida que a saúde mental melhora o desempenho também aumenta, sendo que o inverso também se regista.

O presentismo refere-se a estar fisicamente presente no local de trabalho, mas mentalmente/cognitivamente ausente. Observou-se uma associação entre o presentismo e os problemas de saúde mental.

Continua a ser difícil medir o presentismo, embora alguns estudos sugiram que o seu impacto pode ser até cinco vezes maior do que os custos que são associados ao absentismo. O presentismo é também um forte condicionante para uma futura má saúde mental e física.

Estudos referenciados pela UE-OSHA, desenvolvidos no Reino Unido, estimam que os custos, para as empresas, decorrentes da má saúde mental no local de trabalho são estimados na ordem dos até 45 mil milhões de libras (custo total anual, ano 2020).

Existem também outros custos indiretos para os empregadores, nomeadamente o impacto adverso na criatividade e na inovação.

7 – O que se pode fazer? Algumas abordagens práticas

Entendemos, pois, que ambiente de trabalho e a forma como a atividade laboral é organizada e gerida podem ter efeitos na saúde mental dos trabalhadores.

O trabalho pode ser benéfico para a saúde mental, proporcionando um sentimento de inclusão social, estatuto e identidade. No entanto, em contrapartida, verificou-se que muitos riscos psicossociais do trabalho aumentam o risco de ansiedade, depressão e esgotamento.

Há diversas abordagens que são sistematicamente adotadas quando se tomam medidas para melhorar a promoção da saúde mental no trabalho:

- «Círculos de saúde» para detetar e debater problemas e para encontrar soluções com base na participação dos trabalhadores;
- Definição de políticas em matéria de saúde mental e questões relacionadas, como a violência e o assédio no trabalho, ou integração das questões da saúde mental na política geral de segurança e saúde no trabalho da empresa;
- Organização da formação destinada aos gestores sobre como reconhecer os sintomas de stresse nos trabalhadores e como encontrar boas soluções para reduzir esse stresse;
- Realização de um inquérito aos trabalhadores, com questionários anónimos, para descobrir o que os preocupa no trabalho;
- Avaliação das medidas e programas implementados com base nas reações dos trabalhadores;
- Portais web para informar todos os trabalhadores sobre todas as medidas e programas que estão a ser implementados no local de trabalho para melhorar o seu bem-estar mental;
- Cursos/formação destinados aos trabalhadores sobre os modos como podem enfrentar situações que lhes provocam stresse;
- Aconselhamento gratuito para todos os trabalhadores sobre diversos aspetos da sua vida privada ou profissional, de preferência disponibilizado durante o período de trabalho.

Nota: Lista referida pela UE-OSHA não exaustiva.

7.1 – 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.

Nota: Lista referida pela UE-OSHA não exaustiva.

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.

7.2 – Medidas ao nível Individual

As medidas tomadas a nível individual para promover o bem-estar mental visam:

- Adotar medidas de prevenção no sentido de prevenir o stresse e a má saúde mental, bem como abordar os fatores de risco, promovendo os fatores de proteção;
- Dotar os trabalhadores de recursos e apoios que os ajudem a manter o seu bem-estar;
- Cultivar um sentimento de coerência para que os trabalhadores afetados utilizem os apoios sempre que necessário.

Nota: Lista referida pela UE-OSHA não exaustiva.

Exemplos de medidas destinadas a ajudar os trabalhadores a lidar com questões de saúde mental no trabalho incluem:

- Fornecer aos trabalhadores descrições claras das funções;
- Modificar a carga de trabalho;
- Providenciar apoio e acompanhamento psicológico específico e gratuito;
- Oferecer formação em relaxamento e meditação;
- Programas de exercícios;
- Formação em gestão do stresse;
- Formação em gestão de conflitos;
- Gestão reforçada dos cuidados dos trabalhadores com problemas de saúde mental.

8 - Conclusão

O trabalho pode desempenhar um papel importante na saúde mental dos indivíduos, podendo contribuir para o desenvolvimento de doenças mentais através das más condições de trabalho, contudo, inversamente, pode proporcionar aos indivíduos um propósito, um sentido de autoestima, recursos financeiros e uma fonte de identificação.

Em geral, os problemas de saúde mental têm sido uma questão pouco reconhecida entre empregadores e gestores, apesar da sua elevada prevalência entre a população ativa.

Os problemas de saúde mental têm demonstrado ter um impacto direto extremamente significativo na qualidade de vida e no funcionamento dos indivíduos, mas também se verificou terem um impacto indireto na produtividade e na resiliência das empresas.

O local de trabalho é um contexto social importante para prevenir a saúde mental, a saúde física ideal e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras.

Fonte:

Esta Ficha Técnica foi elaborada tendo por referência os conteúdos das publicações da UE-OSHA:

- Ficha técnica n.º 102 da UE-OSHA – Promoção da saúde mental no local de trabalho
- Artigo OSHA – Saúde mental no trabalho - “Mental health at work”, em português, publicado na OSHwiki



PUBLICAÇÃO
Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da UGT - 2022

