

Orientações para os locais de trabalho sobre como apoiar as pessoas que sofrem de problemas de saúde mental

Resumo

Autores: Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen (Universidade do Leste da Finlândia), Sarah Copsey — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA).

Foram disponibilizados recursos adicionais de boas práticas por peritos nomeados pela rede de Pontos Focais Nacionais da EU-OSHA.

O presente relatório foi encomendado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). Baseia-se numa análise de fundo realizada por Marianna Virtanen et al. (Universidade do Leste da Finlândia). O seu conteúdo, incluindo quaisquer opiniões e/ou conclusões expressas, é da responsabilidade exclusiva do(s) seu(s) autor(es) e não reflete necessariamente os pontos de vista da EU-OSHA.

A EU-OSHA gostaria de agradecer à Mental Health Europe pelos seus valiosos comentários.

Nem a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho nem qualquer pessoa que aja em seu nome assumem responsabilidade por eventuais utilizações da informação que se segue.

© Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2024

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

A utilização ou reprodução de fotografias ou de outros materiais não protegidos por direitos de autor da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho deve ser autorizada diretamente pelos titulares dos direitos de autor.

Porque se preocupar com a saúde mental no trabalho?

Os problemas de saúde mental são muito comuns, afetando cerca de 84 milhões de pessoas em toda a UE.¹ Para além do sofrimento pessoal, os problemas de saúde mental têm implicações financeiras para a nossa sociedade. O trabalho pode afetar a saúde mental. O «stress, depressão ou ansiedade» é o segundo tipo mais comum de problema de saúde relacionado com o trabalho na UE,² com quase 45 % dos trabalhadores a declarar que enfrentam fatores de risco para o seu bem-estar mental no trabalho. O inquérito de 2022 da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) intitulado «Tomar o pulso à SST» mostra que 27 % dos trabalhadores enfrentam stress, ansiedade ou depressão causados ou agravados pelo trabalho.³ Além disso, 10 % dos trabalhadores declaram sentir-se esgotados.⁴ Existe um grande estigma em torno da saúde mental e as pessoas que sofrem de problemas de saúde mental são muitas vezes excluídas do trabalho, apesar de os problemas de saúde mental serem comuns.

Por outro lado, um trabalho de qualidade é bom para a saúde. Com as adaptações adequadas, muitos trabalhadores com problemas de saúde mental podem continuar a trabalhar. Estas adaptações são frequentemente simples e de baixo custo.

Este relatório⁵ tem como objetivo partilhar informações práticas para os locais de trabalho sobre como apoiar as pessoas que sofrem de um problema de saúde mental a permanecerem no trabalho ou a regressarem com êxito ao trabalho após uma ausência por doença. Inclui exemplos de adaptações e casos de locais de trabalho, sugestões e uma lista de verificação para pequenas empresas, uma lista de recursos e alguns conselhos adicionais sobre suicídio. O relatório apoia a abordagem global da Comissão Europeia à saúde mental.⁶ Apoiar igualmente o Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência da Comissão.⁷ Baseia-se nos resultados da investigação realizada para identificar e

¹ Consultar: <https://www.oecd.org/health/health-systems/OECD-Factsheet-Mental-Health-Health-at-a-Glance-Europe-2018.pdf>

² Eurostat (2021), *EU labour force survey 2020 module on accidents at work and other work-related health problems* [Inquérito às forças de trabalho da UE de 2020 — módulo sobre acidentes de trabalho e outros problemas de saúde relacionados com o trabalho]. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-007>

³ EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Tomar o pulso à SST — Segurança e saúde nos locais de trabalho após a pandemia*, 2022. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

⁴ Consultar: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/burnout-workplace-review-data-and-policy-responses-eu>

⁵ O relatório completo está disponível no seguinte endereço: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁶ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa a uma abordagem abrangente à saúde mental (COM(2023) 298 final). https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

⁷ Consultar: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

analisar informações sobre boas práticas para a prestação de apoio⁸ e publicações anteriores da EU-OSHA que abrangem o regresso ao trabalho e o trabalho com problemas de saúde.^{9,10,11,12}

Os locais de trabalho devem abordar a saúde mental de uma forma abrangente e ter políticas de saúde mental e de regresso ao trabalho estabelecidas por escrito. Os objetivos gerais são os seguintes: promover uma boa saúde mental; tomar medidas preventivas para eliminar os riscos psicossociais para todos os trabalhadores; ajudar os trabalhadores a lidar com o stresse no trabalho; incentivar a intervenção precoce para o stresse no trabalho ou problema de saúde mental; e apoiar os trabalhadores que estejam a enfrentar um problema de saúde mental, incluindo fazer ajustes razoáveis para permitir que as pessoas que sofrem de um problema de saúde mental trabalhem e disponibilizar planos eficazes de reabilitação e de regresso ao trabalho.

Uma abordagem à saúde mental no local de trabalho deve abranger:

1. a prevenção dos fatores de risco psicossociais relacionados com o trabalho e a promoção do bem-estar;
2. o apoio aos trabalhadores ou às equipas mais expostos a fatores de risco psicossociais relacionados com o trabalho;
3. o apoio aos trabalhadores que enfrentem um problema de saúde mental ou stresse relacionado com o trabalho no sentido de continuarem a trabalhar ou de regressarem ao trabalho;
4. a promoção da saúde mental e do bem-estar no local de trabalho;
5. a consulta e o envolvimento dos trabalhadores e dos seus representantes nas políticas e ações.

A prevenção (1) e a consulta (5) são pré-requisitos para o sucesso dos outros pontos.

O local de trabalho não deve causar problemas de saúde nem agravar as doenças existentes. Os empregadores têm **obrigações legais** ao abrigo da legislação em matéria de segurança e saúde para avaliar os fatores de risco psicossocial e o risco de problemas de saúde relacionados com o stresse decorrentes das atividades profissionais e tomar medidas para controlar esse risco. Os empregadores também têm o dever de não discriminar ninguém com deficiência e de proporcionar adaptações razoáveis. Os requisitos específicos para apoiar o regresso ao trabalho após uma ausência por doença variam de país para país. A garantia da proteção dos dados no domínio da informação médica aplica-se em todos os países.

Os fatores de risco psicossociais relacionados com o trabalho 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

⁸ EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Uma análise das boas práticas no local de trabalho para apoiar as pessoas que enfrentam problemas de saúde mental*, 2024. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁹ EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2021, *Regresso ao trabalho após baixa por doença relacionada com as LME no contexto dos riscos psicossociais no trabalho*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>

¹⁰ EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Análise da investigação em matéria de reabilitação e regresso ao trabalho*, 2016. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work>

¹¹ EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Trabalhar com lesões musculoesqueléticas crónicas — aconselhamento em matéria de boas práticas*, 2021. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-msds-good-practice-advice>

¹² EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Análise de estudos de caso sobre o trabalho com lesões musculoesqueléticas crónicas*, 2020. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-conditions>

organizacionais mal geridas, insegurança no trabalho, comunicação ineficaz, falta de apoio por parte da administração ou dos colegas, assédio psicossocial e sexual e violência por terceiros.¹³¹⁴

Intervenções para apoiar os trabalhadores que enfrentam um problema de saúde mental

O regresso ao trabalho envolve todos os procedimentos e iniciativas que visam facilitar a reintegração no local de trabalho de pessoas com capacidade de trabalho reduzida.¹⁵ Fazer *adaptações razoáveis* no trabalho diz respeito à adaptação dos ambientes de trabalho às atuais necessidades e capacidade de trabalho do trabalhador.

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

- Uma cultura de sensibilização e inclusão que permita a divulgação da condição de saúde mental, a fim de desenvolver um sentido de um local de trabalho psicologicamente seguro;
- Intervenção precoce, ou seja, contacto com o trabalhador numa fase precoce da ausência por doença;
- Política de saúde mental e de regresso ao trabalho estabelecida, ou seja, há passos a dar que são adaptados a cada caso;
- Gestores com formação para apoiar a saúde mental e o regresso ao trabalho dos trabalhadores;
- Aceitação e apoio dos colegas e supervisores;
- Adaptações ao trabalho, com base numa análise das tarefas de trabalho em relação à atual capacidade de trabalho do trabalhador;
- Acompanhamento da situação.

Tal como acontece com qualquer problema de saúde, recomenda-se um **contacto atempado e regular** por parte do gestor/chefe durante a ausência por doença.¹⁶ Com a tónica colocada no bem-estar do trabalhador, deve ser elaborado um plano pormenorizado de regresso ao trabalho. O **regresso gradual ao trabalho** é muitas vezes muito útil para a reintegração do trabalhador no mercado de trabalho se o sistema de segurança social/ausência por doença do Estado-Membro o permitir.

Abordar o estigma e promover conversas abertas: Existe estigma em torno de todos os problemas de saúde, mas a situação é pior no caso da saúde mental. O estigma em torno da saúde mental impede as pessoas de falarem e de procurarem ajuda numa fase precoce, incluindo no local de trabalho. É crucial resolver o estigma a fim de criar um ambiente de trabalho solidário e inclusivo. Os empregadores podem fazê-lo demonstrando empenho e assegurando que são direcionados os recursos necessários para a promoção da saúde mental a todos os níveis e disponibilizando recursos para adaptações ao trabalho destinadas a quem necessitar. É possível oferecer formação específica aos trabalhadores e aos supervisores sobre saúde mental no local de trabalho e literacia em saúde mental. É igualmente necessário que haja tolerância zero à discriminação. Os trabalhadores precisam de sentir que podem

¹³ EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Riscos psicossociais e saúde mental*, 2023. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

¹⁴ EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Trabalhadores saudáveis, empresas prósperas — Guia prático para o bem-estar no trabalho*, 2018. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work>

¹⁵ EU-OSHA — Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Reabilitação e regresso ao trabalho: Relatório analítico sobre programas, estratégias e políticas da União e dos Estados-Membros*, 2016. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

¹⁶ As regras relativas ao contacto com o trabalhador durante a ausência por doença (com quem e como) variam entre os Estados-Membros.

falar sobre a sua saúde mental sem receio de serem julgados por colegas ou chefias, que existe apoio disponível e que o que partilham será tratado de forma confidencial.

As adaptações do trabalho são modificações do trabalho ou do ambiente de trabalho no sentido de adequá-los às capacidades da pessoa e esta possa desempenhar as suas funções. Na prática, são muitas as adaptações simples e pouco dispendiosas. No processo de regresso, devem ser abordados os fatores relacionados com o trabalho. São dados alguns exemplos nesta caixa.

Exemplos de adaptações simples e de baixo custo

- Horários:
 - Poder começar mais tarde, por exemplo, se tiver dormido mal;
 - Permitir pausas para a prática de relaxamento;
 - Tempo livre para consultas médicas;
 - Horários flexíveis e teletrabalho;
 - Regresso gradual ao trabalho.
- Tarefas:
 - Permitir tempo extra para aprender novas tarefas;
 - Tarefas mais estruturadas, divisão das tarefas em tarefas mais pequenas, ajuda no planeamento das tarefas;
 - Troca de tarefas com colegas.
- Equipamento:
 - Software ativado por voz;
 - Aplicações para o registo do tempo, o planeamento e a organização do trabalho.
- Ambiente de trabalho:
 - Zona de trabalho tranquila, redução do ruído.
- ❖ Poderá ser necessária uma combinação de várias medidas.
- ❖ Há intervenções, como o apoio ativo do supervisor, o contacto com o local de trabalho e o regresso gradual atempado ao trabalho, que também podem ser importantes para apoiar o regresso ao trabalho.¹⁷

Os empregadores devem **verificar quais os serviços de apoio** disponibilizados às entidades empregadoras e aos trabalhadores individualmente. Estes serviços podem ir desde o aconselhamento a serviços multidisciplinares personalizados, até à concessão de subsídios para adaptação do local de trabalho.

Locais de trabalho inclusivos para uma força de trabalho diversificada: Tornar um local de trabalho mais inclusivo para todos os trabalhadores, tendo em conta a diversidade, e proporcionar flexibilidade e adaptabilidade, por exemplo, ao comprar equipamento, planejar tarefas, espaços de trabalho e horários de trabalho, reduz a necessidade de fazer adaptações para os indivíduos e ajuda a cumprir a legislação em matéria de igualdade. A inclusividade no local de trabalho deve ser visível em todas as políticas e atividades.

Exemplos de adaptações específicas

O relatório apresenta exemplos de adaptações para problemas de saúde mental específicos e breves exemplos de casos.

¹⁷ OSHwiki, *Return to Work after sick leave due to mental health problems* [Regresso ao trabalho após baixa por problemas de saúde mental], 2020. Disponível em: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/return-work-after-sick-leave-due-mental-health-problems>

Exemplo de caso

Uma mulher com distúrbio bipolar corre o risco de recaídas uma ou duas vezes por ano e, por vezes, esquece-se de tomar a medicação. De resto, a doença não afeta o seu trabalho. A abertura e a comunicação com a direção têm sido cruciais para a continuação do seu trabalho. O facto de o diretor compreender a doença e valorizar o seu trabalho é importante para a sua autoestima. Uma vez que a escuridão do inverno pode desencadear uma depressão, ela e o chefe elaboram sempre conjuntamente um plano de ação em caso de recaída em novembro, quando o risco é maior. A recaída nem sempre se verifica, mas em setembro está pronto um plano elaborado antecipadamente para essa eventualidade.

Em conclusão

Um trabalho de boa qualidade apoia a saúde mental e a maioria das pessoas que enfrentam um problema de saúde mental querem trabalhar. Existe a necessidade urgente de combater o estigma existente em torno do trabalho com um problema de saúde mental. Os diagnósticos também atraem diferentes graus de estigma, razão pela qual as pessoas preferem frequentemente que permaneçam confidenciais. Muitos mais trabalhadores com problemas de saúde mental poderiam continuar a trabalhar com o apoio e as adaptações adequadas. O processo de regresso ao trabalho é semelhante ao das doenças físicas. São múltiplas as adaptações eventualmente úteis, sendo muitas simples e de baixo custo e estando ao alcance das pequenas empresas. No entanto, 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. Concentrar-se na prevenção dos riscos na origem, incorporar a adaptabilidade e promover o bem-estar também fazem parte do processo de criar locais de trabalho inclusivos. A existência de políticas específicas para todos os trabalhadores e de regimes de trabalho flexíveis, tais como horários de trabalho adaptáveis e teletrabalho, pode apoiar a continuação do trabalho enquanto se sofre de um problema de saúde mental ou de outro tipo.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

contribui para tornar os locais de trabalho na Europa mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos. A Agência investiga, desenvolve e divulga informação fidedigna, equilibrada e imparcial em matéria de segurança e saúde e organiza campanhas de sensibilização à escala europeia. Criada pela União Europeia em 1994 e sediada na cidade espanhola de Bilbao, a Agência reúne representantes da Comissão Europeia, dos governos dos Estados-Membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como destacados peritos dos Estados-Membros da UE e de outros países.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Espanha

E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>