

MANUAL DE SAÚDE MENTAL



ÍNDICE

1 A SAÚDE MENTAL
NAS ORGANIZAÇÕES P. 03

2 O TEU MANUAL DE
SAÚDE MENTAL P. 04

3 RISCOS
PSICOSSOCIAIS P. 05

3.1 SINAIS DE ALERTA

3.2 TIPOS DE RISCOS

3.2.1 STRESSE NO CONTEXTO
DO TRABALHO

3.2.2 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

3.2.3 CONSUMO ABUSIVO
DE ÁLCOOL E DROGAS

3.2.4 O JOGO PATOLÓGICO

3.2.5 OCORRÊNCIAS CRÍTICAS

4 COMO APOIAR
COLEGAS COM UM
PROBLEMA DE SAÚDE
MENTAL P. 09

5 FATORES
PROTETORES DA
SAÚDE PSICOLÓGICA
NO TRABALHO P. 10

5.1 AUTOUIDADO

5.2 CONCILIAÇÃO
TRABALHO-FAMÍLIA

6 COMO
PROCURAR AJUDA? P. 12

1 A SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES

A Saúde Mental é definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS)¹ como *“o estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza as suas capacidades, pode fazer face ao stress normal da vida, pode trabalhar de forma produtiva e frutífera e pode contribuir para a comunidade em que se insere”*.

Esta definição demonstra como a saúde mental se reflete em todas as nossas tarefas diárias nas várias funções que desempenhamos, definindo a nossa tomada de decisão, os nossos comportamentos e atitudes, a forma como nos relacionamos e, conseqüentemente, os nossos resultados. As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nos últimos tempos, designadamente as transformações socioeconómicas, o aumento da incerteza e da instabilidade laboral têm provocado um forte impacto na saúde física e mental dos colaboradores nas organizações.

15%

dos adultos em idade produtiva terá um transtorno mental ao longo da vida (Fonte: relatório “WHO Guidelines on mental health at work”)

1 390 000

de portugueses em idade ativa sofrem de doença mental (Fonte: Fundação José Neves)

22%

da população em 2019 em Portugal, é estimada ser afetada por transtornos mentais, estando a taxa entre as mais elevadas da União Europeia (Fonte: Perfil de Saúde da União Europeia).

A promoção da Saúde Mental e do Bem-Estar está, assim, no topo das preocupações de todas as organizações e integra a Agenda 2030 da ONU, no seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 – Saúde de Qualidade. É também um eixo estruturante do ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico.

No Grupo BEL estamos a investir na criação de ambientes de trabalho saudáveis, com a promoção de medidas estruturais para promover o bem-estar das nossas equipas e a aposta na literacia e na sensibilização de todos os colaboradores.

Dentro do programa **Tu Fazes Parte**, foi criado o eixo BEL Being para enquadrar medidas e iniciativas que contribuem para uma cultura organizacional de bem-estar. Sabemos que em equipa todos temos de olhar por todos, por isso, este Manual é para ti e para todos aqueles que fazem parte desta grande equipa.

2 O TEU MANUAL DE SAÚDE MENTAL

O Manual de Saúde Mental tem como principal objetivo aumentar a literacia em saúde entre os colaboradores, fornecendo-lhes o conhecimento necessário para identificar e compreender melhor os problemas de saúde mental. Adicionalmente, visa encorajar a automonitorização dos sintomas, promovendo a atenção contínua ao próprio bem-estar e a identificação precoce de sinais de alerta nos colegas.

Ao longo deste Manual são elencados os fatores-chave associados a contextos sociais e ambientais do trabalho suscetíveis de provocar danos na saúde do colaborador - são os riscos psicossociais. São também identificados fatores de autocuidado e formas de os potenciar. O Manual também incentiva a procura de ajuda especializada quando necessário, sublinhando a importância de obter apoio profissional para evitar o agravamento de problemas de saúde mental.

Com um ambiente de trabalho saudável e sustentável, onde a saúde mental é valorizada e integrada na cultura organizacional, contribuímos para o bem-estar geral e para a produtividade das equipas do Grupo.

Agradecemos o teu interesse e a tua participação na promoção de um ambiente de trabalho saudável.

3 RISCOS PSICOSSOCIAIS

A Saúde Mental corresponde a um estado de bem-estar que permite às pessoas realizarem as suas tarefas lidando com o stresse normal do dia-a-dia e desempenharem as suas funções de forma produtiva. Contudo, a existência de riscos psicossociais pode contribuir para o desenvolvimento de problemas de saúde mental decorrentes do ambiente de trabalho.

Os problemas de saúde mental são tratáveis, o que significa que a maior parte das pessoas que tem um problema decorrente destes riscos com tratamento recupera bem e, muitas vezes, completamente. No entanto, as atitudes que adotamos relativamente à saúde mental podem fazer uma grande diferença nas organizações, nomeadamente para os colaboradores que experienciam problemas deste foro.

Promover uma cultura de apoio e compreensão no local de trabalho é essencial para o bem-estar e para a produtividade de todos.

3.1. SINAIS DE ALERTA

Há fatores em contexto laboral que constituem riscos para a saúde mental. Identificar sinais, agir com responsabilidade e espírito de entreatajuda e lidar com estas situações é fundamental.

Sinais de Alerta que podem indiciar problemas de Saúde Mental

Mudanças no comportamento e produtividade

- Um colaborador que era focado e orientado para os resultados manifesta-se desorganizado e menos produtivo;
- Um colaborador que passa mais tempo no escritório do que o habitual e demonstra-se estranhamente confiante sobre as suas competências e menos cooperante;
- Um colaborador assíduo, com boas relações laborais, começa a registar ausências regulares e mostra-se pouco comunicativo;
- Um colaborador empenhado que começa a demonstrar incapacidade de atingir os seus objetivos e altera os padrões de desempenho.

Mudanças físicas e emocionais

- Mudanças significativas de humor ou comportamento;
- Mudanças nos hábitos de sono e alimentação;
- Diminuição da autoestima e da autoconfiança;
- Falta de motivação ou desinteresse aparente em atividades habituais;
- Falta de concentração, de atenção ou memória;
- Isolamento ou dificuldade no contacto social;
- Negligência nos cuidados pessoais;
- Comportamentos estranhos ou inadequados;
- Aumento do consumo de álcool ou outras substâncias;
- Atrasos consistentemente ou ausências frequentes;
- Falta de cooperação ou dificuldade em relacionar-se com os outros;
- Diminuição da produtividade;
- Queixas frequentes de cansaço e dores sem explicação.

3.2 TIPOS DE RISCOS

3.2.1. STRESSE NO CONTEXTO DO TRABALHO

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, o stresse relacionado com o trabalho é uma reação dos colaboradores às exigências e pressões laborais que não correspondem aos seus conhecimentos e habilidades e que desafiam a sua capacidade para lidar com elas. O stresse ocupacional resulta das tarefas e responsabilidades e ocorre quando alguém sente que as exigências do seu papel profissional são maiores do que as suas capacidades e recursos para realizar o trabalho.

O stresse ocupacional pode interferir com a produtividade e estar na origem e constituir um fator de risco para o desenvolvimento de problemas de saúde física como a hipertensão, problemas cardíacos ou obesidade, e também de saúde psicológica como a depressão, a ansiedade ou as adições.

O *burnout*, pode ser traduzido por esgotamento físico e mental extremo e resulta do stresse crónico gerido de forma inadequada. Caracteriza-se por uma grande falta de energia ou exaustão, distanciamento mental face à atividade profissional e sentimentos negativos relativamente às condições de trabalho e aos colegas.

Sinais de stresse no trabalho

Físicos	Psicológicos
<ul style="list-style-type: none">• cansaço;• aperto no peito;• indigestão;• dor de cabeça;• alterações do apetite e do peso;• alterações na resposta imunitária;• dores nas costas ou contração muscular excessiva;• aceleração cardíaca;• tonturas;• dor abdominal;• vômitos.	<ul style="list-style-type: none">• irritabilidade;• ansiedade;• indecisão;• desmotivação;• dificuldades de concentração;• desorientação e confusão;• isolamento ou agressividade;• insónias ou pesadelos;• emoções incontroláveis como choro fácil, tiques, sustos, desmaio;• deterioração das relações familiares.

3.2.2 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O assédio no local de trabalho caracteriza-se por um comportamento indesejado, um gesto, uma palavra, uma atitude que é praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio é moral quando consistir em ataques verbais, de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados, de natureza verbal ou física, revestirem caráter sexual, por exemplo convites ou envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, gestos obscenos, chantagem para obtenção emprego ou vantagem/progressão laboral em troca de favores sexuais.

O Grupo BEL disponibiliza um [Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho](#) com o objetivo de nortear as condutas profissionais. Tem também um [Canal de Ética](#) que permite participar internamente, com simplicidade, rapidez e segurança, infrações concretas ou presumidas que tenham sido cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, suscetíveis de afetar o Grupo BEL ou o bem-estar de pessoas singulares no âmbito da sua atividade profissional.

Decidir agir é uma decisão pessoal. Independentemente da decisão que venhas a tomar é importante:

- Registrar detalhadamente situações de assédio no trabalho, incluindo datas e comentários ou comportamentos específicos, se possível guardar provas (emails, sms, bilhetes);
- Manifestar explicitamente que não aceitas o comportamento de assédio e que o consideras ofensivo;
- Verbalizar desconforto perante comentários ou comportamentos que considere desapropriados;
- Saber que, caso decidas apresentar queixa, o podes fazer junto da entidade patronal, da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

3.2.3 CONSUMO ABUSIVO DE ÁLCOOL E DROGAS

Por vezes as condições de trabalho, como os horários prolongados, os turnos, os ritmos excessivos, o sentimento de frustração e falta de estímulo motivacional, são suscetíveis de afetar negativamente a saúde física e mental dos colaboradores, contribuindo para o aumento dos problemas associados ao consumo de álcool e outras drogas.

O consumo abusivo de substâncias como o álcool ou drogas provoca alteração no comportamento do indivíduo e no ambiente laboral que podem causar múltiplos problemas como o aumento significativo de acidentes de trabalho, desinserção social e, nos casos mais extremos, condutas ilícitas.

Como atuar

- Se um colaborador estiver visivelmente alterado deve ser afastado de atividades que coloquem a sua segurança, ou a de terceiros, em risco, sendo encaminhado para os cuidados médicos;
- Os colaboradores que desejem ser objeto de intervenção não devem ser alvo de discriminação por parte da chefia, colegas ou empregador, devem ser encaminhados para os cuidados saúde primários, unidades locais de saúde, respeitando os seus direitos laborais;
- Sensibilizar os demais colegas de trabalho de que problemas ligados ao consumo destas substâncias são considerados problemas de saúde e que deve ser assegurada a transmissão de informação sempre com caráter confidencial e respeito pela privacidade.

3.2.4 O JOGO PATOLÓGICO

As perturbações associadas ao jogo têm vindo a receber uma atenção crescente por parte da comunidade científica nacional, dado à expansão das ofertas de jogo. Por outro lado, a massificação do uso da internet contribuiu para o aparecimento do jogo online, com um acesso cada vez mais facilitado que tem vindo a potenciar as perturbações associadas ao jogo.

Como atuar

- Disponibilizar tempo e atenção para conversar, encorajando o colega a procurar ajuda de um profissional de saúde especializado;
- Oferecer voluntariamente ajuda na procura de informação sobre o tema;
- Informar sobre a existência do Instituto de Apoio ao Jogador e que este tem uma linha de SOS ajuda dirigida aos jogadores abusivos;
- Sensibilizar os colegas de trabalho que problemas ligados ao jogo são considerados problemas de saúde e que deve ser assegurada a transmissão de informação sempre com caráter confidencial e respeito pela privacidade;
- Compreender que colaboradores que desejem ser objeto de intervenção não devem ser alvo de discriminação por arte do empregador e dos colegas, e devem ser encaminhados para os cuidados saúde primários ou unidades locais de saúde.

3.2.5 OCORRÊNCIAS CRÍTICAS

Entende-se por ocorrência crítica um acontecimento negativo e contraditório com o funcionamento habitual da pessoa, que afeta os seus mecanismos de confronto e adaptação normais, levando à perda do equilíbrio psicológico e alteração do funcionamento habitual. Estas ocorrências, pelas suas características, exigem uma intervenção rápida e robusta.

Ocorrências que podemos considerar críticas

- Acidentes com equipamentos no local de trabalho ou rodoviários;
- Assédio no local de trabalho ou a ele associado;
- Notícia de doença grave ou a morte de um familiar;
- Situações de perigo grave para a integridade física dos colaboradores no contexto de trabalho;
- Ameaça à vida do colaborador que decorra das tarefas laborais ou de circunstâncias da sua vida pessoal;

Como atuar

- Logo que possível afasta o colega da exposição à situação crítica para um local tranquilo e seguro;
- Demonstra empatia para o escutar;
- Certifica-te que o espaço escolhido transmite segurança e pergunta se necessita de beber água ou se tem frio, fornecendo conforto básico;
- Mantém um tom de voz calmo, e de modo a compreender a situação, usa um discurso simples que o oriente à estabilização emocional;
- Pergunta quem quer que seja contactado da sua rede familiar ou de amigos para apoio;
- Encoraja a procura de ajuda diferenciada, um médico ou psicólogo;

4 COMO APOIAR COLEGAS COM UM PROBLEMA DE SAÚDE MENTAL

Quando identificamos um colega com eventuais problemas de saúde mental devemos procurar conhecer os sinais e sintomas para definir como atuar. É importante reconhecer que um colaborador que apresenta algum ou alguns destes sinais pode simplesmente estar a ter um mau dia ou uma má semana, ou ainda estar a passar por uma fase menos boa na sua vida pessoal pelo que poderá encontrar-se num processo de reação biológica e psicológica adaptativa que é normal no ser humano.

No entanto, um padrão persistente ou uma alteração súbita no comportamento que é a forma habitual de agir do colaborador pode indicar que precisa de apoio.

Ações positivas que podemos fazer para apoiar um colega

- Falar sobre as mudanças que notamos no seu comportamento;
- Sugerir que procure ajuda de um profissional de saúde;
- Voluntariarmo-nos para o ajudar a procurar informação sobre o tema;
- Passar algum tempo a falar sobre a sua própria experiência;
- Falar abertamente sobre problemas de saúde mental;
- Encorajá-lo a fazer exercício, manter uma alimentação saudável e a envolver-se em atividades sociais.

Ações que devemos evitar

- Desvalorizar o tema;
- Afastarmo-nos do colega e deixarmos de falar com ele;
- Dizer-lhe que apenas precisa de se manter ocupado ou sair mais;
- Assumir que o problema se resolverá e desaparecerá sozinho.

5 FATORES PROTETORES DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Os fatores de proteção são as características individuais e ambientais de cada indivíduo que fortalecem e suportam a superação de eventos negativos e prejudiciais à saúde mental. Alguns exemplos de fatores protetores são o suporte social, o sentimento de inclusão, as condições de trabalho seguras, estimulantes, satisfatórias e agradáveis que fomentem o bem-estar e a produtividade.

O autocuidado e a conciliação trabalho-família são dois exemplos de fatores protetores que contribuem significativamente para a saúde mental.

5.1. AUTOCUIDADO

Porquê e como devemos cuidar de nós? Porque devemos fazê-lo, e como conseguimos cuidar de nós quando, muitas vezes, temos um ritmo de vida tão acelerado?

O autocuidado envolve todas as atividades que, regularmente, escolhemos fazer e que ajudam a manter ou melhorar o nosso bem-estar e saúde psicológica. Estas ações proporcionam um espaço e um tempo dedicado exclusivamente a nós, fortalecendo a nossa resiliência e saúde mental e, conseqüentemente, melhoram o ambiente de trabalho.

Técnicas de autocuidado

- Alimenta relações positivas com familiares e amigos;
- Fala sobre como te sentes. Se te sentires ansioso, stressado ou sobrecarregado, experimenta partilhar esses sentimentos com familiares ou amigos;
- Faz escolhas saudáveis, opta por uma alimentação variada e equilibrada;
- Pratica atividade física regular e mantém bons hábitos de sono;
- Compromete-te com um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, reserva tempo para hobbies, para a família e para o descanso.

Benefícios e importância do autocuidado

- Redução do stresse e da ansiedade, ao dedicarmos tempo para cuidar de nós conseguimos um maior equilíbrio emocional;
- Aumento da autoestima e autoconfiança, o nosso autocuidado sustenta uma imagem positiva de nós mesmos;
- Fortalecimento do sistema imunitário, ao adotar práticas saudáveis, como alimentação equilibrada e exercício físico regular;
- Melhoria da concentração e produtividade, tornando-nos mais eficientes nas tarefas diárias.

5.2. CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Um bom equilíbrio trabalho-família impacta positivamente o desempenho familiar e profissional. O desafio é encontrar esse equilíbrio, pessoal e próprio, que permita a integração adaptativa e funcional, para cada pessoa, entre ambas as dimensões da sua vida.

Como investir no equilíbrio trabalho-família?

- Falar sobre as tuas preocupações com pessoas em confies, dentro e fora do local de trabalho, sobre aquilo que te faz sentir stressado, as dificuldades que sentes e também sobre os teus sucessos e superações;
- Utilizar benefícios e recursos disponibilizados pela empresa para realizar, de forma produtiva as tarefas, procurando conhecer as estruturas e os serviços de apoio;
- Aproveitar pausas e intervalos, sair do local ou espaço de trabalho, fazer curtos intervalos ao longo do dia de acordo com as tarefas;
- Planear o dia de trabalho e momentos de tempo pessoal, com ver um filme com a família, fazer uma caminhada, realizar uma videochamada com um amigo;
- Ser realista, não precisamos nem podemos fazer tudo perfeito, é importante dar prioridade ao que é realmente importante para nós;
- Estabelecer limites para o uso das tecnologias de comunicação, a massificação do uso profissional das novas tecnologias e o fácil acesso a instrumentos de trabalho como o telemóvel ou e-mail, em qualquer lugar, dificultam a separação entre as dimensões pessoal e profissional. É importante permitirmo-nos desligar em determinados momentos.

6 COMO PROCURAR AJUDA?

Considerando todos os vetores de risco descritos nos pontos anteriores e se os sentimentos de ansiedade e inquietação forem excessivos e persistentes, se estás profundamente triste, se tens vontade de consumir álcool ou outras substâncias em excesso, se estás extremamente irritado ou agressivo, se te sentires completamente sobrecarregado ou incapaz de funcionar e fazer a tua rotina diária, se sentires que estás a ficar sem controlo:

PEDE AJUDA, procura a ajuda de um profissional de saúde mental.

Linha de Apoio: 808 24 24 24

Fala com um/a Psicólogo/a | Disponível 24h por dia, todos os dias.



O presente documento é propriedade do Grupo Bel, S.A. tendo sido elaborado com a colaboração do psicólogo Nuno Gaspar, OPP 29905.

Outubro de 2024

O seguro de saúde, inclui cobertura para a área da saúde mental.

Consulta as coberturas no teu Plano de Benefícios disponível no site do Grupo BEL.



Grupo Bel, S.A.



Rua Casal do Canas 14-3A
2790-204 Carnaxide | Portugal

T. +351 211 339 057

F. + 351 211 395 045



www.grupobel.pt