

---

**12 Meses**

**12 Temas**

---

**Promoção da Saúde  
Mental nos Locais de  
Trabalho**

---

**SST – fevereiro de 2022**

---



Comarca do Porto

## Saúde Mental no Local de Trabalho



A Organização Mundial de Saúde define como local de trabalho saudável “aquele em que os trabalhadores e chefes colaboram num processo de melhoria contínua para promover e proteger a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores e a sustentabilidade do ambiente de trabalho”.

Os fatores de risco que contribuem para o desequilíbrio da saúde mental dos colaboradores e potenciam situações de stress e absentismo são diversos. A inadequação entre a carga de trabalho e a capacidade do trabalhador, a falta de autonomia na organização das tarefas, exigências contraditórias, ambientes laborais conflituosos, comunicação interna ineficiente, dificuldade em conciliar os compromissos laborais e familiares, bem como, a falta de oportunidades de promoção e de desenvolvimento profissional são apenas alguns exemplos.

A promoção da saúde mental e do bem-estar ocupacional têm vindo a ser identificados como fatores decisivos entre as empresas mais sustentáveis e competitivas. É fundamental atender a estas questões de forma a desenvolver estratégias individuais e coletivas que garantam o bom funcionamento das organizações.

A propósito do bem-estar ocupacional e da felicidade laboral, transcreve-se um artigo da revista “Preven”, cujo link se encontra identificado infra.



“O Bem-Estar Ocupacional é a capacidade de atingir um equilíbrio entre o trabalho e o tempo de lazer. Abrange coisas como a capacidade de lidar com o stress no local de trabalho ou construir relacionamentos satisfatórios com os pares. Fazer uso dos dons, habilidades e talentos que cada um tem, para alcançar um objectivo, é uma fonte de felicidade e enriquecimento da vida. A dimensão ocupacional do Bem Estar reconhece a satisfação pessoal e o enriquecimento na vida através de actividades de trabalho e lazer. Escolha de carreira, satisfação no trabalho, ambições profissionais e desempenho pessoal são componentes importantes do Bem-Estar no trabalho. Por esta razão, encontrar o equilíbrio entre o trabalho e a vida quotidiana é um desafio que todos os trabalhadores devem enfrentar, considerando alguns dos indicadores seguintes:

- Aproveitar o trabalho na maioria dos dias;
- Trabalhar com cargas maneáveis e adequadas;
- Ter boas relações com os colegas e os superiores;
- Sentir-se valorizado.

#### TRABALHO E FELICIDADE

As organizações estão a começar a constatar que um trabalhador feliz rende mais. De acordo com um estudo do iOpener Institute of Oxford, trabalhadores felizes ficam duas vezes mais tempo no trabalho, têm 65% mais energia e a ligação com a empresa é maior. É por isso que existem cada vez mais empresas a decidir medir a sua felicidade. É uma tendência que está a acontecer na consciência das organizações. Há uma clara relação entre os níveis de Bem-Estar em todas as suas dimensões e as taxas de felicidade, de modo que as organizações que implementem um modelo de promoção do Bem-Estar obtêm uma melhoria significativa nos seus índices de avaliação (produtividade, competitividade, absentismo, presentismo, entre outros).

Para além do Bem-Estar, há aspectos directamente relacionados com organização do trabalho que também podem contribuir para a Felicidade. De acordo com um estudo da Universidade de Harvard, há três e todos eles estão ligados ao conceito de compromisso com a organização e desta para com os trabalhadores:

O sentido de pertença – Pessoas que se sentem valorizadas no seu trabalho e que acreditam que a sua contribuição é importante para os objectivos da organização, sentem compromisso emocional e o seu alinhamento e identificação com os objectivos da empresa é maior;



#### Comarca do Porto

A visão de futuro – Ter uma visão clara do futuro da organização e do papel que a pessoa vai desempenhar, bem como a possibilidade de permanência e continuidade, aumenta as taxas de satisfação e compromisso;

O Apoio – Quando os trabalhadores se sentem apoiados e confiam nos seus colegas e chefes, a colaboração e o compromisso aumentam e criam-se vínculos mais fortes.

Neste processo de conciliação/relação das três realidades Ambientes de Trabalho Saudáveis/Bem-Estar/Felicidade, há dois conceitos fundamentais, muito próximos e relacionados, mas também diferentes e que importa ter em conta: Motivação e Satisfação.

A Motivação pode ser definida como o conjunto de estímulos ou mecanismos que levam a pessoa a executar determinadas acções e persistir nelas para o seu ponto culminante. Tem a ver com a acção e as emoções. Depende, fundamentalmente, do próprio indivíduo, do que cada um faz para continuar motivado e não embarcar numa espiral de desalento ou de falta de crença em si mesmo.

A Satisfação está mais relacionada com o cumprimento das expectativas ou necessidades actuais, mas não leva, necessariamente, a uma implicação de médio ou longo prazo. Afecta o desempenho. Depende, essencialmente, da Organização, na medida em que esta tem a obrigação de proporcionar as condições de trabalho, aos mais diversos níveis, adequadas para que o trabalhador se sinta Seguro, Saudável, com Bem-Estar e Feliz.

É claro que a Satisfação contribui, directa ou indirectamente, para a Motivação, mas as responsabilidades de concretização de cada uma são diferentes. Enquanto Organização, o dever é de proporcionar Satisfação aos seus Trabalhadores. Enquanto Trabalhador, o dever é de encontrar estratégias para se manter Motivado e o que cada um tem de fazer depende unicamente do que definir para si!”

#### Fontes:

<https://revistapreven.org/02/2021/edicoes/trabalho-e-sustentabilidade/ambientes-de-trabalho-saudaveis-bem-estar-e-felicidade/>

<https://www.ordemospsicologos.pt/pt>

<https://maisprodutividade.org/saude-psicologica-no-trabalho/locais-de-trabalho-saudaveis/>

Custo da perda de produtividade: <https://maisprodutividade.org/>

<https://maisprodutividade.org/saude-psicologica-no-trabalho/problemas-de-saude-psicologica-no-trabalho/>

<https://creative-you.com/>

**Nota:** Imagem retirada da internet