

# Estabelecer redes para locais de trabalho saudáveis do ponto de vista da saúde mental

Acordo de subvenção n.º: 2021-1-DK01-KA220-ADU-000035143

Identificação nacional: KA220-ADU-2021-012

Título do Projeto: BEM-ESTAR MENTAL NAS PME

Acrónimo do Projeto: WELL@SME



Co-funded by  
the European Union

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelos mesmos.

## PME a trabalhar para a saúde mental no local de trabalho - o projeto Well@SME

Os estudos destacam uma crescente expressão de doenças mentais relacionadas com o trabalho, juntamente com um aumento do absentismo laboral e da reforma antecipada devido a doenças mentais na maioria dos países europeus (Quadro de Ação Europeu para a Saúde Mental e o Bem-Estar, 2016).

Este é um desafio que precisa de ser enfrentado para garantir locais de trabalho mentalmente saudáveis em toda a Europa.

O nosso projeto, WELL@SME, responde às necessidades específicas dos/as trabalhadores/as e gestores/proprietários de PMEs (Pequenas e Médias Empresas), concebendo e disponibilizando recursos, ferramentas e estratégias personalizadas para prevenir e contrariar o stress relacionado com o trabalho e o impacto negativo das condições de trabalho na saúde mental. Esta metodologia é, portanto, uma dessas ferramentas.

Esta metodologia centra-se na forma de construir e manter uma rede de locais de trabalho mentalmente saudáveis e permitir-lhe-á tirar o máximo partido da combinação de ferramentas, objetivos, necessidades e compromisso para fazer uma mudança no seu local de trabalho, comunidade ou país.

Esta metodologia pode ajudá-lo/a com o seguinte:

1. Estabelecer uma rede.
2. Desenvolvimento de redes segundo um percurso organizado.
3. Articule a finalidade e os objetivos, assegurando uma compreensão comum.
4. Estratégias para envolver potenciais parceiros.
5. Processos de avaliação do desempenho e do impacto.

Esperamos que, ao seguir os passos desta metodologia, consiga estabelecer uma rede, centrada no apoio, construção e manutenção de locais de trabalho mentalmente saudáveis.

Da parte da equipa WELL@SME, gostaríamos de lhe agradecer o seu interesse pela saúde mental no local de trabalho.





## Metodologia para Estabelecer Redes de Apoio a Espaços de Trabalho Mentalmente Saudáveis



## Methodology for establishing networks for mentally healthy workplaces



<b>PME a trabalhar para a saúde mental no local de trabalho - o projeto Well@SME</b>	<b>1</b>
<b>Objetivo de dispor de uma Metodologia para a criação de Redes para a Saúde Mental no local de trabalho</b>	<b>3</b>
<b>1. Envolve as principais partes interessadas</b>	<b>4</b>
<b>2. Formar embaixadores/estabelecer redes</b>	<b>4</b>
<b>3. Crie um mecanismo de avaliação/incentivo e assegure um mecanismo de feedback/regulação</b>	<b>6</b>
<b>4. Descreva uma estrutura nacional/regional com mecanismo de governação</b>	<b>7</b>
<b>5. Construa uma plataforma de comunicação para pares e/ou formadores/as</b>	<b>8</b>
<b>6. Crie campanhas de sensibilização junto das PME</b>	<b>8</b>
<b>7. Ligue-se a entidades nacionais/europeias existentes</b>	<b>9</b>
<b>8. Iniciar a investigação com base no mecanismo de recolha de dados</b>	<b>9</b>
<b>Resumo do processo</b>	<b>11</b>
<b>Relatórios por país</b>	<b>12</b>

## Objetivo de dispor de uma metodologia para a criação de redes de Saúde Mental no local de trabalho

Esta metodologia fornece uma orientação estrutural e uma abordagem sistemática para construir uma rede local, regional ou nacional de locais de trabalho mentalmente saudáveis através de diretrizes passo-a-passo, desde a identificação de potenciais parceiros até à formalização de colaborações. Assim, assegura-se que o desenvolvimento da rede segue um caminho lógico e organizado, aumentando a probabilidade de sucesso, considerando, naturalmente, as variações locais e culturais.

A metodologia também o/a ajuda a articular a finalidade e os objetivos da rede, assegurando que todas as partes envolvidas partilham um entendimento comum da missão da rede. Esta clareza promove o alinhamento entre as empresas participantes e aumenta a eficácia dos esforços de colaboração. Para o/a ajudar, a metodologia inclui estratégias para envolver potenciais parceiros, comunicar os benefícios da colaboração e manter uma comunicação contínua dentro da rede. Salienta a importância de uma comunicação transparente e consistente para criar confiança e compromisso entre as empresas participantes.



A metodologia inclui igualmente processos de avaliação do desempenho e do impacto da rede. Define indicadores-chave de desempenho e critérios de avaliação para medir o sucesso. Ao avaliar regularmente a eficácia da rede, é possível fazer ajustes para enfrentar os desafios, aproveitar as oportunidades e garantir a sustentabilidade a longo prazo. Se quiser ver os efeitos dos processos, tem de investir em indicadores.

O estabelecimento de uma rede de empresas serve para fornecer estrutura, clareza, comunicação eficaz e um quadro para a avaliação contínua e, para tal, a metodologia ajuda-o a garantir que a rede tem um objetivo, que está bem alinhada e é capaz de se adaptar às necessidades em evolução dos/as seus/suas participantes. Desta forma, garante que a rede é adequada para lidar com o stress relacionado com o trabalho e com o impacto negativo das condições de trabalho na saúde mental.

Para mais informações sobre o projeto, incluindo recursos, ferramentas e estratégias para prevenir e combater o stress relacionado com o trabalho e o impacto negativo das condições de trabalho na saúde mental, visite <https://www.mentalhealth4work.eu/>

## 1. Envolver as principais partes interessadas

Quando começar a construir uma rede de apoio à saúde mental no local de trabalho, é importante envolver as partes interessadas certas para garantir uma parceria bem-sucedida e com impacto.

- Líderes das PME,
- Profissionais de RH
- Pares de pessoas/organizações com experiência vivida ou organizacional de sucessos e desafios em matéria de saúde mental no local de trabalho.
- Primeiros socorros em matéria de saúde mental no local de trabalho (ou embaixadores, como referido na secção seguinte)

É muito importante incluir estas partes interessadas numa fase inicial do processo e assegurar a sua adesão e compromisso na promoção de um local de trabalho mentalmente saudável.

Recomenda-se também que contacte as agências governamentais, tais como as agências do trabalho, da saúde e das empresas, entre outras, dependendo do contexto local. Aconselha-se a explorar o apoio (existente) destas agências ou os mecanismos de financiamento para a promoção da saúde/construção de competências em saúde mental nas suas comunidades de PME. Isto também deve abranger as organizações industriais e os parceiros empresariais fortes - quer com uma perspetiva de liderança, fornecedor ou cliente - sobre o desempenho e o bem-estar das PME.

Além disso, as instituições académicas devem ser contactadas, uma vez que nem os mecanismos de recolha de dados, o desenvolvimento ou a formação destas competências, nem as competências de investigação fazem parte das práticas atuais das PME. Recomendamos também que envolva peritos jurídicos e consultores éticos para garantir que pode fornecer informações básicas e corretas sobre os processos locais.

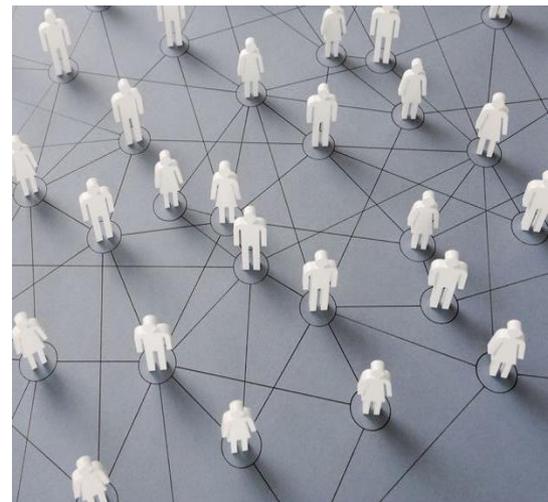
Exemplos da Europa:

- Irlanda: [Local de trabalho saudável Irlanda.](#)
- Portugal: [Pacto para a Saúde Mental](#)
- Letónia: [Seminários sobre saúde mental no trabalho](#)

## 2. Formar embaixadores/ estabelecer redes

Para poder fazer crescer a rede e ter algo tangível para oferecer aos diretores executivos das empresas, pode utilizar a criação de uma rede de embaixadores. Isto permite-lhe oferecer um quadro de competências para o trabalho futuro, no que diz respeito a garantir uma melhor saúde mental e bem-estar no local de trabalho.

De forma a tornar um programa de formação o mais próximo possível do contexto local ou nacional, e para ter uma atividade para envolver a rede, pode optar por construir o seu próprio programa de formação. No entanto, existem vários programas diferentes já desenvolvidos, como a [plataforma de aprendizagem eletrónica WELL@SME](#), e outros programas europeus e nacionais. Encontre um que se adequa ao seu local



e considere como pode ser implementado através da sua rede recentemente criada. Pode também consultar a [base de dados Well@SME](#), para obter orientações e informações

Pode também inspirar-se nestes exemplos de formação de embaixadores na Europa:

Exemplos da Europa:

- Letónia: [Formação para embaixadores](#)
- Portugal: [Pacto para a Saúde Mental](#)
- Finlândia: [Sistema de Mentores de Empresas](#)
- Reino Unido: [Socorristas de Saúde Mental](#)

Se optar por criar uma ferramenta semelhante, certifique-se de que colabora com profissionais de saúde mental para garantir a exatidão e a profundidade do conteúdo da formação.

Estes programas de formação devem ser concebidos para potenciais apoiantes de pares (na prática, por exemplo, profissionais de RH, gestores intermédios, trabalhadores dedicados à HSEQ ou similares), centrando-se na escuta ativa, na empatia e na sensibilização básica para a saúde mental. Colabore com profissionais de saúde mental para fornecer informações sobre problemas comuns de saúde mental no local de trabalho.

Alguns dos elementos a considerar num programa de formação deste tipo devem incluir formação de sensibilização para a saúde mental, incluindo informação sobre perturbações comuns da saúde mental, redução do estigma e a importância da intervenção precoce.

Esta formação deve também envolver competências de comunicação e de escuta ativa para reforçar as competências necessárias em matéria de empatia, confidencialidade e capacidade de orientar os indivíduos para os recursos adequados. Deve incluir conhecimentos sobre as dinâmicas comuns das PME, tais como recursos limitados, prazos apertados e o ambiente de união das pequenas equipas. E, pela mesma razão, deve também conter alguma formação em intervenção em situações de crise para o ajudar a lidar com situações em que é necessária uma intervenção imediata e orientar os indivíduos para ajuda profissional. Assim, aqui, a ênfase principal é saber rapidamente quem contactar e como agir em caso de crise.

Para uma maior qualidade, a formação em sensibilidade cultural e diversidade seria essencial, uma vez que as preocupações com a saúde mental também precisam de ser abordadas de uma forma culturalmente competente que respeite as perspetivas e os antecedentes.

Para fins locais/organizacionais, a formação em estratégias de trabalho em rede e de construção de relações seria muito útil, uma vez que as ligações com as principais partes interessadas, tanto na empresa como na comunidade (incluindo líderes de PME, profissionais/redes de RH e organizações da comunidade local), aumentarão o alcance e o impacto da rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis.

E se também tiver tempo e oportunidade, recomenda-se a utilização de exercícios de simulação e de representação de papéis durante as sessões de formação presenciais. Isto permite que os embaixadores pratiquem as suas capacidades num ambiente controlado. Isto pode ajudar a aumentar a confiança e garantir que os embaixadores estão bem preparados para situações da vida real.

### 3. Crie um mecanismo de avaliação/incentivo e assegure um mecanismo de feedback/regulação



É vital avaliar regularmente a eficácia da rede da empresa e do programa de apoio entre pares através de medidas quantitativas e qualitativas. Utilize estes dados para fazer ajustamentos à estratégia, à rede ou à comunicação e para expandir o programa e responder às necessidades emergentes. (veja também os pontos 7 e 8, uma vez que isto também permite uma futura abordagem orientada para os dados).

Para além de considerar a utilização de mecanismos individuais, como a utilização de um sistema de microcrédito para incentivar os empregados/pares que utilizam o programa, sugerimos também a criação de iniciativas de recolha de dados nas três áreas seguintes:

- **Envolvimento dos/as trabalhadores/as com a rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis:** Percentagem de trabalhadores/as que utilizam serviços de apoio de pares: Mede o nível de envolvimento dos/as trabalhadores/as com a rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis. Uma percentagem mais elevada indica que os/as trabalhadores/as estão cientes e à vontade para utilizar os serviços de apoio, refletindo o sucesso da rede na criação de uma cultura de abertura em torno da saúde mental.
- **Taxas de absentismo e de presenças relacionadas com a saúde mental:** Redução do absentismo e do presenteísmo: Através do acompanhamento das alterações nas taxas de absentismo (dias de baixa devido a problemas de saúde mental) e de presenteísmo (trabalhadores/as que trabalham enquanto lidam com problemas de saúde mental). Uma diminuição destas taxas pode ser indicativa do impacto positivo da rede de locais de trabalho mentalmente saudáveis no bem-estar mental de trabalhadores/as e na produtividade geral do local de trabalho.
- **Satisfação e retenção dos/as trabalhadores/as:** Satisfação dos/as trabalhadores/as e taxas de retenção: Medindo a satisfação dos/as trabalhadores/as através de inquéritos e taxas de retenção para avaliar o impacto da rede de locais de trabalho mentalmente saudáveis na satisfação geral com o trabalho e no empenho na organização. Um nível de satisfação mais elevado e uma melhor retenção podem ser associados à eficácia da rede no apoio às necessidades de saúde mental dos/as trabalhadores/as.

A monitorização destas áreas proporcionará uma visão abrangente do sucesso de uma rede de locais de trabalho mentalmente saudáveis para as PME que trabalham com a saúde mental no local de trabalho, captando tanto a utilização de serviços de apoio como o impacto mais amplo nas métricas organizacionais relacionadas com a produtividade, o absentismo e a satisfação dos/as trabalhadores/as.

Estabeleça um sistema de sessões regulares de controlo e supervisão para que os apoiantes interpares possam discutir desafios, partilhar experiências e receber formação adicional, se necessário. Defina e comunique também diretrizes de confidencialidade rigorosas aos colegas apoiantes para criar um ambiente seguro e de confiança para os trabalhadores/as que procuram apoio.

Pondere quais destas áreas serão adequadas para implementar no seu contexto. Deve ter em mente que estes métodos de feedback não devem ser demasiado pesados para implementar, pois isso criará o risco de não serem corretamente implementados ou de utilizarem mais recursos do que os disponíveis.

Exemplos da Europa:

- Grécia: [4peoplesmatters](#) - Ferramenta de avaliação
- Finlândia: [Rótulo "Mental Health Friendly Workplace"® \(Local de trabalho amigo da saúde mental\)](#)
- Portugal: [Pacto para a Saúde Mental](#)

#### 4. Descreva uma estrutura nacional/regional com mecanismo de governação

Ao conceber um quadro de governação da sua rede de saúde mental no local de trabalho, poderá oferecer acesso a formadores para apoiantes de pares designados para diferentes equipas ou departamentos.

Descrever um quadro de governação para a rede empresarial de PME's que trabalham com a saúde mental no local de trabalho e para a rede de locais de trabalho mentalmente saudáveis nos locais de trabalho reais é muito útil, não só porque um quadro de governação fornece uma abordagem estruturada para a implementação e gestão da rede de locais de trabalho mentalmente saudáveis. Pode também delinear funções, responsabilidades e processos, garantindo que o programa é organizado, eficiente e alinhado com os objetivos da organização a nível local.

Isto também pode garantir que a sua rede tenha responsabilidade e supervisão, aumentando a capacidade de medir o progresso e garantir uma ampla estratégia de gestão de riscos, identificando potenciais desafios e fornecendo um plano para mitigar os riscos. Isto é crucial na gestão de assuntos sensíveis relacionados com a saúde mental e garante que os potenciais problemas são tratados de forma rápida e adequada.

A rede nacional de governação melhorará, assim, a sua capacidade de formar e desenvolver a rede de locais de trabalho mentalmente saudáveis e, possivelmente, dar-lhe-á a opção de um programa de garantia de qualidade para ajudar a manter a qualidade e a eficácia dos serviços de apoio entre pares.



O quadro deve também incorporar considerações jurídicas e éticas relacionadas com o apoio à saúde mental. Este não incluiria (provavelmente) aconselhamento efetivo, mas incluiria os conselhos mais relevantes e referências a mais material quando necessário. O objetivo não é incluir tudo, mas assegurar um nível básico de informação para garantir que os utilizadores sejam encaminhados/oferecidos bons conselhos legais/éticos quando necessário. Isto também está relacionado com a necessidade de transparência e comunicação aberta sobre a governação, o desenvolvimento e os resultados da rede - uma vez que isto também promove uma cultura de abertura e confiança.

Um quadro de governação também deve fornecer algumas ideias ou um roteiro para a implementação sustentável da rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis. Este considera o planeamento a longo prazo, a atribuição de recursos e as estratégias de melhoria contínua, garantindo que o programa se mantém relevante e com impacto ao longo do tempo, assegurando que o programa se mantém eficaz em diferentes fases do desenvolvimento da organização.

Em resumo, um quadro de governação é essencial para o sucesso da implementação, gestão e sustentabilidade de uma rede de locais de trabalho mentalmente saudáveis para as PME que trabalham com a saúde mental no local de trabalho. Proporciona uma abordagem estruturada e organizada, abordando vários aspetos críticos para o sucesso do programa e o bem-estar dos/as trabalhadores/as.

Exemplos da Europa

- Irlanda: [Visão do Governo para uma Política de Saúde Mental](#)
- Portugal: [Pacto para a Saúde Mental](#)

## 5. Crie uma plataforma de comunicação para os pares/formadores

Para garantir uma comunicação simplificada e fácil entre os parceiros da rede, seria uma boa ideia implementar canais de comunicação acessíveis para que os pares e os formadores alarguem a sua colaboração e partilha de conhecimentos. Se possível/necessário, a nível da empresa, permita também que os empregados disponham de métodos de contacto com os colegas apoiantes, tais como linhas diretas anónimas, fóruns em linha ou sessões presenciais, tais como eventos informais, por exemplo, cafés da manhã virtuais ou passeios virtuais em conjunto, etc.

Garanta a facilidade de acesso ao apoio e certifique-se de que a sua escolha de plataforma oferece um nível de segurança muito elevado em relação às questões sensíveis que envolve. É um tema muito delicado, mas pares e formadores/as também precisam de apoio e partilha de conhecimentos para continuarem a desempenhar o seu papel vital.

Exemplos da Europa:

- Grécia: [HiWell App](#)
- Portugal: [Pacto para a Saúde Mental](#)

## 6. Crie campanhas de sensibilização junto das PME

A fim de sensibilizar para a importância de se concentrar na saúde mental e no bem-estar no local de trabalho, bem como para a sua rede, pode ser benéfico lançar uma campanha de sensibilização abrangente dentro da PME, promovendo a rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis e salientando o seu papel na desestigmatização das discussões sobre saúde mental.



Tendo em conta o objetivo da rede, recomenda-se que inclua um enfoque na narração de histórias e nas narrativas pessoais. Ao incentivar os funcionários a partilharem as suas experiências pessoais com problemas de saúde mental como testemunhos, a campanha ajuda a humanizar a questão, a reduzir o estigma e a criar uma cultura de apoio em que as pessoas se sintam à vontade para falar sobre a sua saúde mental. Também é importante destacar os casos em que o trabalho de reforço da saúde mental (e não apenas os desafios) produziu resultados. Estes podem servir como exemplos importantes para outros. O mesmo se aplica ao apoio da liderança; obter histórias pessoais ou apoios de líderes da empresa que partilham abertamente a sua aprovação a iniciativas de saúde mental aumenta a credibilidade da campanha e assinala um compromisso em promover um local de trabalho mentalmente saudável.

Esta campanha também pode utilizar canais de comunicação interna, como newsletters e e-mails de toda a empresa, para partilhar regularmente informações relacionadas com a saúde mental e atualizações da iniciativa. Além disso, é uma boa ideia organizar eventos de campanha locais, como dias de sensibilização para a saúde mental, onde os/as trabalhadores/as podem participar em atividades, assistir a sessões informativas e participar em conversas abertas sobre saúde mental.

Exemplo da Europa:

- Dinamarca: [Tryg Jobstart](#) - Campanha de apoio aos jovens recém-empregados

## 7. Ligue-se a entidades nacionais/europeias existentes

Para desenvolver e fundamentar ainda mais a sua rede, considere a possibilidade de a integrar nos programas de assistência aos/as trabalhadores/as e nas iniciativas de bem-estar existentes, de modo a criar uma abordagem holística à saúde mental no local de trabalho. Isto inclui a ligação a unidades de comunicação ESG para permitir um mecanismo de responsabilização e avaliação comparativa.

A colaboração com entidades europeias permite aprender com as experiências de diferentes países que podem fornecer informações valiosas e abordagens inovadoras que aumentam a eficácia da rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis. Apoiará também o desenvolvimento de uma rede mais sólida e internacionalmente informada para locais de trabalho mentalmente saudáveis para as PME.

Também oferece muitas oportunidades de trabalho em rede com potenciais colaboradores, incluindo organizações, peritos e defensores no domínio da saúde mental. Isto pode levar a parcerias valiosas, recursos partilhados e iniciativas de colaboração que reforcem o impacto da rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis - incluindo tanto a perceção, como a sua defesa nas políticas regionais/europeias – mas também ser uma via para a visibilidade nacional, uma vez que as atividades europeias também podem ser uma boa forma de fazer progressos através de outros meios. A nível global, isto também ajudaria a partilhar e a reunir histórias de sucesso e a contribuir para um movimento coletivo destinado a dar prioridade à saúde mental à escala global.

A colaboração europeia pode também ser uma via muito útil para a partilha de conhecimentos sobre potenciais mecanismos de financiamento para ajudar a impulsionar a ação local na prática e na investigação.

Exemplos da Europa:

- Grécia: Rede Nacional de Promoção da Saúde no Local de Trabalho - [Neaygeia](#)
- Letónia: [A saúde mental é importante](#)

## 8. Iniciar a investigação com base no mecanismo de recolha de dados

Se houver parceiros de investigação na sua rede, poderá ser benéfico estabelecer a importância da sua rede e colaborar na criação de novos conhecimentos, o que é vital para reforçar o trabalho de criação de um local de trabalho mentalmente saudável em toda a Europa.

Listámos 5 áreas que pensamos poderem ser benéficas para investigar, mas sinta-se à vontade para considerar áreas adicionais, se tal for adequado ao seu contexto.

- **Medição do impacto no bem-estar dos/as trabalhadores/as:** Efetue investigação para avaliar o impacto da rede de locais de trabalho mentalmente saudáveis na saúde mental e no bem-estar dos/as trabalhadores/as das PME. Utilize inquéritos, entrevistas e escalas de saúde mental para quantificar as mudanças nos níveis de stress, satisfação no trabalho e bem-estar mental geral ao longo do tempo.
- **Produtividade no local de trabalho e indicadores de desempenho:** Investigue a correlação entre a implementação de uma rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis e os indicadores de produtividade e desempenho do local de trabalho. Analise as principais métricas de desempenho, como as taxas de absentismo, o presenteísmo e o desempenho profissional, para determinar se existem efeitos positivos nos resultados empresariais globais.
- **Análise custo-benefício:** Realize uma análise custo-benefício completa para avaliar o impacto económico da rede. Avalie os custos associados à implementação e manutenção do programa em comparação com as potenciais poupanças resultantes da redução do absentismo, da rotatividade e das despesas de saúde. Esta análise pode fornecer informações valiosas sobre a viabilidade económica e o retorno do investimento da iniciativa de apoio interpares. Aqui também é importante considerar o retorno mais amplo do investimento, uma vez que as pessoas que têm um nível mais elevado de bem-estar são capazes de apoiar mais a sua comunidade, reduzindo assim a solidão, bem como outros impactos mais amplos que um nível elevado de bem-estar tem nas comunidades e sociedades.
- **Envolvimento e satisfação dos/as trabalhadores/as:** Explore a relação entre a rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis e os níveis de envolvimento e satisfação dos empregados. Utilize inquéritos aos/as trabalhadores/as e grupos de discussão para recolher dados qualitativos sobre as perceções dos/as trabalhadores/as relativamente à rede de apoio, à sua eficácia e ao impacto global na sua satisfação profissional e sentimento de pertença à organização.
- **Sustentabilidade e evolução a longo prazo:** Investigue a sustentabilidade e a evolução a longo prazo da rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis. Avalie até que ponto o programa se adapta às mudanças na dinâmica do local de trabalho e avalie a sua capacidade de enfrentar os desafios emergentes em matéria de saúde mental. Considere a escalabilidade da iniciativa e o seu potencial para evoluir com base nas necessidades em evolução das PME e da sua força de trabalho.



Ao centrarem-se nestes pontos-chave, os investigadores podem fornecer uma compreensão abrangente dos resultados de uma rede para locais de trabalho mentalmente saudáveis para as PME que trabalham com a saúde mental no local de trabalho, ajudando as organizações a tomar decisões informadas sobre a continuação e o aperfeiçoamento de tais iniciativas.

#### Exemplos da Europa

- Finlândia: [Colaboração com o Instituto Nacional de Saúde Ocupacional](#)
- Grécia: [Colaboração em matéria de igualdade e qualidade da saúde](#)



## Resumo do processo





Co-funded by  
the European Union



## Relatórios Nacionais

Para ter uma noção da situação dos locais de trabalho mentalmente saudáveis nos países dos parceiros incluídos no projeto, cada país desenvolveu um relatório nacional, para fornecer um ponto de situação, no que diz respeito à saúde mental no local de trabalho. Os parceiros envolvidos no projeto WELL@SME representam os países da Finlândia, Irlanda, Grécia, Dinamarca, Portugal, Itália e Letónia.



Danish Committee  
for Health Education



Éδρα social cooperative  
activities for  
vulnerable groups



RĪGA STRADIŅŠ UNIVERSITY

INSTITUTE OF OCCUPATIONAL SAFETY  
AND ENVIRONMENTAL HEALTH

# Relatório Nacional - Well@SME



## Objetivo

para destacar a situação atual no que diz respeito às práticas de saúde mental das PME na Finlândia

### Iniciativas e programas de empregadores

#### **Formação em primeiros socorros em saúde mental<sup>®</sup>, implementado por: MIELI Suomen Mielenterveys ry**

**Objetivo:** Formar competências de primeiros socorros em matéria de saúde mental nos locais de trabalho, para que os funcionários saibam reconhecer os problemas de saúde mental e oferecer apoio.

**Medidas:** Formações que ensinam a reconhecer os problemas mentais, problemas de saúde e prestar os primeiros socorros, bem como encaminhar para ajuda profissional.

#### **Programa de capacidade de trabalho, implementado por: Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde (STM)**

**Objetivo:** Melhorar a capacidade de trabalho e o emprego, especialmente para as pessoas com problemas de saúde mental ou grau de incapacidade.

**Ações:** Formação de coordenadores de capacidade de trabalho, serviços de apoio ao emprego e desenvolvimento da cooperação com os empregadores.

Modelo de prestação de cuidados precoce, implementado por: Vários empregadores

Terapia breve, implementada por: Alguns empregadores  
Serviço Tia (reuniões online com profissionais da mente), implementado por: Alguns empregadores

As companhias de seguros de pensões têm muitas ações para promover a saúde mental, tais como categorias de pagamento da capacidade de trabalho para as empresas

Na Finlândia, existe um Instituto de Saúde Ocupacional. O instituto criou um Conjunto de Ferramentas para a Saúde Mental (projeto 2023-2025), que se centra nos meios e métodos de apoio à saúde mental, bem como em vários domínios profissionais. O objetivo é reforçar a capacidade dos locais de trabalho e das comunidades de trabalho para apoiar a saúde mental e responder às exigências da vida profissional em mudança em termos de capacidade de trabalho mental.  
<https://hyvatyo.ttl.fi/en/mental-health-toolkit/about>

### Legislação e políticas

Na Finlândia, o quadro jurídico e as políticas relacionadas com a saúde mental no local de trabalho são constituídos por várias leis, regulamentos e diretrizes. Resumo das mesmas:

**Lei da Segurança no Trabalho (738/2002):** A Lei da Segurança e Saúde no Trabalho obriga os empregadores a cuidar da segurança e da saúde dos/as trabalhadores/as no local de trabalho.

**Lei sobre os cuidados de saúde no trabalho (1383/2001):** A lei relativa aos cuidados de saúde no trabalho exige que a entidade patronal organize cuidados preventivos de saúde no trabalho para todos os/as trabalhadores/as.

**Lei da Igualdade (1325/2014):** Conteúdo essencial: A Lei da Igualdade proíbe a discriminação na vida profissional e exige a promoção da igualdade.

**Lei relativa aos contratos de trabalho (55/2001):** A lei relativa aos contratos de trabalho regula a relação entre a entidade patronal e o trabalhador.

**Lei relativa às férias anuais (162/2005):** Conteúdo essencial: A Lei das Férias Anuais regula o direito dos/as trabalhadores/as a férias anuais e o salário pago por essas férias.

Pelo menos há margem para melhorias na aplicação da Lei da Igualdade.

Redução do estigma e campanhas de sensibilização	Lacunas na investigação e nos dados
<p>Várias campanhas educativas, programas de formação e Na Finlândia, foram implementadas iniciativas que visam reduzir o estigma da saúde mental e promover uma cultura amiga do espírito. Eis alguns exemplos:</p> <p><b>O projeto Handprint of Mental Health</b>, implementado por: Instituto de Saúde Ocupacional</p> <p><b>Objetivo:</b> Melhorar a saúde mental no local de trabalho e reduzir o estigma.</p> <p><b>Ações:</b> São oferecidas aos locais de trabalho ferramentas concretas e modelos operacionais para promover a saúde mental. Formações e workshops para empregadores e empregados.</p> <p><b>Programa de Saúde Mental no Local de Trabalho</b> Implementado por: Instituto de Saúde Ocupacional</p> <p><b>Objetivo:</b> Promover a saúde mental no local de trabalho e criar ambientes de trabalho favoráveis à saúde mental.</p> <p><b>Ações:</b> Programas de formação para gestores e trabalhadores para apoiar a saúde mental. Avaliação e gestão dos riscos psicossociais. Boas práticas e funcionamento de modelos de promoção da saúde mental no local de trabalho.</p> <p><b>Semana da saúde mental</b>, implementada por: MIELI Suomen Mielenterveys ry</p> <p><b>Objetivo:</b> Aumentar a sensibilização para as questões de saúde mental e reduzir o estigma a elas associado.</p> <p><b>Medidas:</b> Durante a campanha, serão organizados eventos, seminários e debates em toda a Finlândia. Os temas variam todos os anos e abordam diferentes tópicos relacionados com a saúde mental.</p> <p><b>Apoio e aconselhamento individual nos locais de trabalho</b>, implementado por: Vários prestadores de serviços de medicina do trabalho</p> <p><b>Objetivo:</b> Prestar apoio aos/as trabalhadores/as em matéria de saúde mental.</p> <p><b>Ações:</b> Serviços de psicologia ou terapia do trabalho. Serviços e apoio à gestão de crises grupos. Serviços de aconselhamento pessoal e conversas de apoio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigação sobre os problemas de saúde mental de diferentes grupos populacionais e as suas necessidades na vida ativa.</li> <li>• Compreender a situação dos diferentes grupos populacionais. A investigação atual pode ignorar os desafios em matéria de saúde mental de grupos particularmente vulneráveis, como os imigrantes, os/as trabalhadores/as idosos, as minorias e os/as trabalhadores/as a tempo parcial. Um estudo mais alargado dos fatores de risco psicossociais em diferentes ambientes de trabalho e dos seus efeitos na saúde mental dos/as trabalhadores/as.</li> <li>• Investigação experimental sobre a eficácia de várias medidas preventivas e boas práticas para promover a saúde mental no local de trabalho.</li> <li>• Investigação sobre os efeitos das ferramentas de trabalho digitais e trabalho à distância no domínio da saúde mental, especialmente a longo prazo.</li> </ul>

## Paisagens e tendências atuais

Nos últimos anos, os problemas de saúde mental têm vindo a aumentar na vida ativa dos finlandeses. Em 2020, os motivos de saúde mental tornaram-se a razão mais comum para as baixas por doença na Finlândia. Em 2023, mais de 100 000 pessoas estavam de baixa por motivos de saúde mental (Instituto Nacional de Pensões). As razões mais comuns são os factores socio-emocionais e, em especial, a carga cognitiva. As experiências da comunidade no trabalho estão polarizadas, em torno de um em cada quatro tem um forte sentido de comunidade no trabalho (Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional, 2024).

Nos últimos anos, as ações de promoção da saúde mental nos locais de trabalho na Finlândia têm sido mais desenvolvidas do que anteriormente. A tendência é que, no futuro, se invista ainda mais neste domínio.



Co-funded by  
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

# Relatório Nacional - Well@SME



## Objetivo

para destacar a situação atual no que diz respeito às práticas de saúde mental das PME na Grécia

### Iniciativas e programas dos empregadores

Algumas organizações estão a realizar workshops e sessões de formação para dotar os gestores e o pessoal das competências necessárias para identificar e abordar precocemente os problemas de saúde mental.

Para reduzir o stress e promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, muitas PME oferecem trabalho flexível horários e opções de trabalho à distância.

### Legislação e políticas

**Lei 3850/2010:** Esta lei define os princípios gerais para a saúde e segurança dos/as trabalhadores/as, incluindo a saúde mental.

**Estratégia Nacional para a Saúde Mental (2014-2020):** Esta estratégia inclui medidas que visam especificamente a saúde mental no local de trabalho

Apesar destes regulamentos, a aplicação é muitas vezes deficiente e são necessárias diretrizes mais específicas e uma supervisão mais forte para garantir o cumprimento.

### Redução do estigma e campanhas de sensibilização

As organizações governamentais e sem fins lucrativos organizam regularmente campanhas de sensibilização para as questões de saúde mental. A colaboração entre agências governamentais, organizações sem fins lucrativos e organizações privadas tem sido crucial para impulsionar estas iniciativas.

No entanto, o estigma continua a ser uma barreira significativa e são necessários esforços contínuos para mudar as perceções culturais e incentivar debates abertos sobre a saúde mental.

### Lacunas na investigação e nos dados

- Faltam dados completos sobre a prevalência de problemas de saúde mental entre os/as trabalhadores/as das PME.
- É necessária mais investigação para compreender os desafios únicos enfrentados pelos diferentes sectores no panorama das PME.
- Os estudos sobre a eficácia a longo prazo dos atuais programas e iniciativas no domínio da saúde mental são escassos.

## Paisagens e tendências actuais

Há um reconhecimento crescente da importância da saúde mental, impulsionado por iniciativas dos sectores público e privado.

Os problemas de saúde mental, como o stress, a ansiedade e a depressão, são comuns, sobretudo entre os/as trabalhadores/as que desempenham funções de elevada pressão.

Entre os desafios mais comuns contam-se a elevada carga de trabalho, a falta de segurança no emprego e o apoio insuficiente sistemas.

A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto e de horários flexíveis, o que teve um impacto misto na saúde mental.

Em geral, embora se tenham registado progressos, ainda há muito trabalho a fazer para criar um ambiente favorável à saúde mental nas PME gregas.



Co-funded by  
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

# Relatório Nacional - Well@SME



## Objetivo

para destacar a situação atual no que diz respeito às práticas de saúde mental das PME na Irlanda

### Iniciativas e programas de empregadores

Existe um grande número de programas comerciais de assistência aos/as trabalhadores/as que oferecem, em grande parte, serviços em linha e apoio telefónico e algum apoio presencial. Estes serviços vão desde o acesso a conselheiros e psicoterapeutas até treinadores de saúde e bem-estar.

No entanto, muitas vezes as pequenas empresas não têm acesso regular a fornecedores e dependem do indivíduo que utiliza os serviços de saúde e recursos em linha através de instituições de solidariedade social.

### Legislação e políticas

Aplica-se se for se está atualmente a sofrer de problemas de saúde mental ou se já teve problemas de saúde mental no passado. A aplicação da lei da igualdade às pessoas com problemas de saúde mental é vasta.

A lei tende a ser bem aplicada, especialmente quando os/as trabalhadores/as são membros de sindicatos e empregadores de maior dimensão. No entanto, um certo grau de discriminação inconsciente não é invulgar. A principal questão é o acesso a apoio para levar um caso a tribunal.

Além disso, os/as trabalhadores/as sentem-se muitas vezes incapazes de dar voz preocupações, a menos que os empregadores se esforcem por criar uma cultura em que a saúde mental não seja estigmatizada.

## Redução do estigma e campanhas de sensibilização

Apesar dos esforços para aumentar a consciencialização e desafiar os estereótipos, muitas pessoas ainda associam a doença mental à vergonha e ao fracasso pessoal. Por exemplo, **68% das pessoas na Irlanda do Norte** acreditam que ser tratado por alguma questão de saúde mental é sinal de fracasso pessoal. Similarmente, um inquérito de 2020 revelou que **63% das pessoas na Irlanda** encaram o tratamento de alguma questão de saúde mental como um fracasso pessoal (Findings from 2020 mental health stigma survey stpatricks.ie)

**See Change:** Criada em 2010, See Change é uma parceria nacional que trabalha para mudar as mentalidades sobre os problemas de saúde mental. O seu objetivo é reduzir o estigma e a discriminação associados a problemas de saúde mental através de esforços comunitários.

**Programas de Redução de Estigma:** Várias organizações e campanhas focam-se em consciencializar e combater os estereótipos. Por exemplo, a campanha “Walk in My shoes” abordou como o estigma pode ser manifestado em diferentes formas e considerando as diferentes condições de saúde mental.

## Lacunas na investigação e nos dados

1. **Estudos longitudinais:** mais estudos a longo prazo para acompanhar as alterações da saúde mental ao longo do tempo. Estes poderiam explorar fatores como stressores relacionados com o trabalho, mecanismos de sobrevivência e o impacto das políticas no local de trabalho.
2. **Interseccionalidade:** A investigação deve considerar a intersecção da saúde mental com outras identidades (por exemplo, raça, género, deficiência). Compreender como estes fatores interseccionais afetam a saúde mental no trabalho é essencial.
3. **Trabalho à distância:** Com o aumento do trabalho à distância, investigação sobre o seu impacto na saúde mental. Fatores como isolamento, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e a fadiga digital merecem ser investigados.
4. **Cultura organizacional:** Os estudos devem analisar a cultura organizacional, incluindo o estigma, os sistemas de sistemas de apoio e o papel da liderança na promoção da saúde mental.

**Intervenções eficazes:** com um grande número de fornecedores privados de programas de assistência aos trabalhadores de assistência aos trabalhadores, é necessária uma maior avaliação da eficácia das intervenções no local de trabalho (por exemplo, programas de saúde mental, regimes de trabalho flexíveis. Especialmente a IA e outras intervenções em linha)

## Paisagens e tendências atuais

Um extenso estudo de referência efetuado pela University College Cork (UCC) inquiriu mais de 1 500 empresas na Irlanda. ([UCCUBSHealthyWorkplaceIrelandReport\\_Mar2023.pdf](https://ucccubshealthyworkplaceirelandreport_mar2023.pdf)) Concluiu que:

- 1 em cada 5 empresas irlandesas teve problemas de saúde mental no último ano.
- O absentismo relacionado com a saúde mental está a aumentar.
- 60% dos/as trabalhadores/as afirmam sentir-se ainda mais stressados.

Falta de investimento: Surpreendentemente, 80% dos empregadores na Irlanda não investem na saúde mental no local de trabalho. Apenas 20% dos empregadores têm um orçamento dedicado a iniciativas de saúde mental: <https://phys.org/news/2023-03-mental-saude-bem-estar-em-trabalhos-irlandeses.html>

Responsabilidade pelo bem-estar dos/as trabalhadores/as: Embora 76% dos empregadores considerem a saúde mental e o bem-estar dos/as trabalhadores/as como sua responsabilidade, apenas 32% têm uma resposta organizacional à saúde mental e ao bem-estar



Co-funded by  
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



# Relatório Nacional - Well@SME



## Objetivo

para destacar a situação atual no que diz respeito às práticas de Saúde Mental das PME em Portugal

### Iniciativas e programas dos empregadores

### Legislação e políticas

#### EDP Práticas de Saúde Mental: "Campanha "Cuide da sua mente

**Objetivo:** Sensibilizar para a saúde mental, dissipar ideias erradas, apoiar os sintomas identificação, e encoraje a procura de ajuda com apoio psicológico.

**Principais ações:** - Lançamento em 2020: Iniciada durante a pandemia, a campanha inclui conversas e desafios que convertem em doações. Expansão global: Desde 2021, impacta mais de 3.000 funcionários em 10 mercados, apresentando eventos e discussões com especialistas e personalidades.  
- Parcerias: Colaboração com a Fundação José Neves e utilização da aplicação 29k para fornecer ferramentas de apoio. - Foco na segurança psicológica: Em 2022 e 2023, foi dada ênfase à psicologia no local de trabalho segurança, com sessões de mindfulness e palestras de especialistas. - Liderança e Continuidade: A liderança da EDP adopta compromissos para manter um ambiente de trabalho saudável ambiente.

**Impacto:** - Investimento: 82 508,85 euros. - Beneficiários: 12 265 trabalhadores

Delta Cafés - Práticas de saúde mental: Delta Feel Good

**Objetivo:** Promover o bem-estar físico e mental dos/as trabalhadores/as.

**Principais ações:** Foco na saúde mental - Actividades futuras: Trilhos na natureza, yoga, coaching de vida workshops. - Ações preventivas: "Dias sem reuniões" às quintas-feiras e formação para a equipa híbrida gestores. - Linha de apoio: apoio holístico aos/as trabalhadores/as.

**Impacto:** Aumentar a participação e o feedback positivo, reforçando o bem-estar e os laços interpessoais.

**Código do Trabalho Português:** O Código do Trabalho português inclui disposições para a proteção da saúde mental dos/as trabalhadores/as, tais como o direito a apoio psicológico em caso de problemas relacionados com o trabalho acidentes ou doenças (artigo 283.º)

**Lei n.º 102/2009:** Esta lei estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, que inclui medidas de prevenção dos riscos psicossociais.

Redução do estigma e campanhas de sensibilização	Lacunas na investigação e nos dados
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há Saúde sem Saúde Mental: Lançada pelo Governo Português, esta campanha tem como objetivo reduzir o estigma em torno da saúde mental e incentivar as pessoas a procurar ajuda.</li> <li>• “Vamos Falar!” A Ordem dos Psicólogos Portugueses tem várias iniciativas e campanhas de sensibilização para a saúde mental no local de trabalho e para a saúde mental relacionados com diferentes condições e problemáticas (e.g., assédio sexual; diversidade funcional)</li> </ul>	<p>Principais lacunas identificadas:</p> <p>Falta de estudos longitudinais em Portugal</p> <p>Dados sobre as pequenas e médias empresas (PME) sobre a gestão de questões de saúde</p> <p>Impacto do trabalho remoto em trabalhadores/as em Portugal</p>

## Paisagens e tendências atuais

Situação atual e tendências:

**Aumento da consciencialização pós-COVID-19:** A pandemia da COVID-19 aumentou significativamente a sensibilização para a saúde mental no local de trabalho. Muitas organizações começaram a reconhecer a importância de apoiar o bem-estar mental dos seus empregados.

**Stress no local de trabalho:** Um inquérito realizado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, em 2022, indicou que 65% dos/as trabalhadores/as portugueses se sentem stressados devido às exigências do trabalho.

**Absentismo e Presenteísmo:** Os problemas de saúde mental contribuem significativamente para o absentismo e o presenteísmo. O mesmo inquérito (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022) refere que cerca de 20% dos/as trabalhadores/as se encontram de baixa por problemas de saúde mental em 2021.

**Legislação sobre teletrabalho:** O governo português introduziu novos regulamentos para apoiar o teletrabalho, salientando a necessidade de ter em conta a saúde mental nos acordos de teletrabalho (Lei n.º 83/2021)

**Responsabilidade social das empresas:** Cada vez mais empresas estão a integrar a saúde mental nas suas estratégias de RSE, reconhecendo o papel do bem-estar mental no sucesso empresarial global.

Fatores que afetam a saúde mental no local de trabalho:

**Níveis elevados de ansiedade e depressão:** O Instituto Nacional de Estatística registou uma prevalência de perturbações de ansiedade entre os/as trabalhadores/as de cerca de 18%, e as taxas de depressão rondam os 12%. Estas taxas aumentaram após a pandemia. Stress no local de trabalho: As elevadas exigências do trabalho, a falta de controlo sobre os processos de trabalho e o apoio inadequado da administração são fatores de stress comuns.,

**Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal:** O esbatimento das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal, especialmente com o aumento do trabalho remoto, exacerbou o stress e o esgotamento.

**Estigma e acessibilidade:** O estigma em torno das questões de saúde mental persiste, tornando difícil para os empregados procurarem ajuda. Além disso, o acesso aos serviços de saúde mental pode ser limitado, especialmente nas PME e nas empresas situadas em zonas rurais.

**Alterações políticas:** As recentes alterações legislativas centraram-se na melhoria das condições de trabalho e no apoio à saúde mental, como a nova legislação sobre teletrabalho que exige que as entidades patronais assegurem o bem-estar mental dos/as trabalhadores/as à distância. Programas empresariais: Tem-se registado um aumento notável nos programas de bem-estar empresarial que incluem componentes de saúde mental.

**Tecnologia e saúde mental:** A adoção de aplicações de saúde mental e plataformas digitais tem vindo a aumentar, proporcionando aos/as trabalhadores/as recursos de saúde mental mais acessíveis.



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

# Relatório do país - Well@SME



## Objetivo

Tal como na Europa em geral, as empresas em Itália estão a prestar mais atenção à saúde mental através da introdução e aplicação de ações de assistência social às empresas. No entanto, no contexto italiano, esta é, muitas vezes, uma escolha ética e revolucionária, que cabe à livre escolha dos empresários e gestores e, na prática, ainda são poucas as empresas que fazem efetivamente alguma coisa pelos seus trabalhadores. Isto também é mais difícil quando falamos de PME, cujos recursos podem ser mais limitados.

Iniciativas e programas de empregadores	Legislação e políticas
<p>Em Itália, as PMEs que pretendem promover a saúde mental dos seus empregados colaboram frequentemente com associações especializadas ou unidades de saúde locais.</p> <p>Os serviços oferecidos incluem Programas de assistência (EAP), aconselhamento psicológico, formação em gestão do stress, sessões de mindfulness e grupos de autoajuda.</p> <p>As estatísticas indicam que os/as trabalhadores/as apreciam muito os "benefícios flexíveis", que incluem vales de refeição, compras vales, assistência médica e apoio a familiares dependentes. As empresas podem também adotar a assistência social em linha que permitem aos/as trabalhadores/as reservar serviços e aceder a uma rede de empresas associadas para utilizar os seus créditos de bem-estar.</p>	<p>A lei sobre as condições de trabalho foi aprovada em 2008, mas só a partir de 2021 é que foi introduzida uma série de regulamentos e diretrizes que detalham o quadro jurídico da saúde mental nos locais de trabalho.</p> <p>Estes textos abordam formalmente e regulam as questões relacionadas com o ambiente de trabalho, como o stress relacionado com o trabalho, o assédio e os abusos, e a gestão dos riscos psicossociais. Apesar da existência de legislação, existem poucos instrumentos e incentivos para que os proprietários e gestores de empresas deem prioridade ao bem-estar mental no local de trabalho.</p> <p>Além disso, o processo de proteção da saúde mental no local de trabalho é muito complicado e os/as trabalhadores/as sentem-se frequentemente desencorajados de fazer valer os seus direitos.</p>
<b>Redução do estigma e campanhas de sensibilização</b>	<b>Lacunas na investigação e nos dados</b>

No contexto italiano, podem ser encontradas várias campanhas de sensibilização para a saúde mental e de combate ao estigma, iniciativas que envolvem instituições, associações, centros de investigação e empresas de todas as dimensões. Alguns destes programas incluem eventos e concursos para empresas empenhadas na proteção, prevenção e promoção da saúde mental no local de trabalho\*.

De acordo com uma investigação recente\*\*, apenas 29% dos empregados consideram que a sua empresa tem uma cultura organizacional inclusiva que apoia ativamente o bem-estar psicológico e combate o estigma associado. Por conseguinte, é importante que iniciativas como campanhas de sensibilização, formação em saúde mental e a promoção de uma cultura de aceitação e apoio sejam integradas na cultura empresarial para estabelecer um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

\*<https://insiemeperlasalutementale.it/ceoforlife-lundbeck-awards/>

\*\*BVA-Doxa, "Osservatorio sul benessere psicologico dei lavoratori in Italia", 2023

Uma investigação de 2023 mostra que, em organizações sem apoio à saúde mental, até 75% dos empregados veriam com bons olhos a introdução de um serviço deste tipo\*. Além disso, um estudo da Universidade de Harvard confirmou que os funcionários felizes e mentalmente saudáveis são, em média, 31% mais produtivos do que os colegas menos satisfeitos.

Por conseguinte, é fundamental sensibilizar para o custo invisível das perturbações mentais no local de trabalho e proporcionar apoio concreto às empresas italianas para que implementem políticas de saúde mental e melhorem a produtividade e o bem-estar dos seus empregados.

A este respeito, poderia ser útil:

Incentivar as associações de PME a promoverem o bem-estar psicológico numa perspetiva interempresarial e de rede e a facilitarem a adequação da oferta e a procura.

Promover a aliança entre a empresa e serviços para facilitar a utilização dos serviços oferecidos no território ou no sistema público.

Promover a transferência e a partilha de serviços sociais das grandes empresas para as PME.

\*BVA-Doxa, "Osservatorio sul benessere psicologico dei lavoratori in Italia", 2023

## Paisagens e tendências actuais

De acordo com um relatório de 2022\*, mais de 68% das PME italianas atingiram um bom nível de bem-estar empresarial, demonstrando o seu papel como fator de resiliência. De facto, o estudo analisa a correlação entre os níveis de bem-estar das empresas e os resultados económicos positivos após a pandemia.

No entanto, o panorama geral em Itália revela que a maioria dos/as trabalhadores/as está insatisfeita com a forma como a saúde mental é gerida nas empresas. Um inquérito recente\*\* sobre o bem-estar emocional e psicológico dos/as trabalhadores/as revelou que 92% dos inquiridos consideram que as empresas devem preocupar-se ativamente com o bem-estar psicológico dos seus empregados, enquanto 85% pensam que o seu bem-estar mental deve ser garantida e que a sua saúde está intimamente ligada ao seu bem-estar no trabalho e vice-versa.

\* Índice de bem-estar PMI, Relatório 2022, Generali.

\*\*BVA-Doxa, "Osservatorio sul benessere psicologico dei lavoratori in Italia", 2023



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

# Relatório do país - Well@SME



<b>Objetivo</b>	para destacar a situação atual no que diz respeito às práticas de saúde mental das PME da Letónia
-----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Iniciativas e programas de empregadores</b>	<b>Legislação e políticas</b>
<p><b>Missão ZERO</b> - uma iniciativa de empresas socialmente responsáveis, dando prioridade aos riscos psicossociais e o bem-estar mental como aspeto crucial para bons negócios (<a href="http://www.misijanulle.lv">www.misijanulle.lv</a>);</p> <p><b>Iniciativa da Associação Letã de Psiquiatras</b> para aumentar a consciencialização sobre a depressão, incluindo testes de autodiagnóstico fáceis de utilizar (<a href="http://www.depresija.lv">www.depresija.lv</a>).</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ A saúde mental não é especificamente considerada prioritária no quadro regulamentar, mas os riscos psicossociais são claramente reconhecidos como um dos riscos no local de trabalho;</li><li>○</li><li>○ A nível político, vários documentos estratégicos referem o bem-estar mental nos locais de trabalho, por exemplo, “Public Health Guidelines 2021-2027” e “Social Protection and Labour Market Policy Guidelines for 2021-2027”</li></ul>
<p><b>Redução do estigma e campanhas de sensibilização</b></p> <p>Campanha da Missão ZERO “Ser Humano” - 3 eventos com o objetivo de sensibilizar para vários aspectos do bem-estar e da saúde mental dos/as trabalhadores/as; Plataforma Web designada - ESparveslibu.lv criada no âmbito do projeto do Fundo Social da UE sobre promoção da saúde, que contém uma grande variedade de materiais e ferramentas também destinados ao bem-estar mental.</p>	<p><b>Lacunas na Investigação e nos Dados</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Riscos psicossociais reconhecidos entre os cinco principais riscos, tanto pelos empregadores como pelos trabalhadores, “Plano de desenvolvimento no domínio da segurança e saúde no trabalho”;</li><li>○ As atividades de investigação orientadas para o bem-estar mental nos locais de trabalho devem ser realizadas periodicamente para intervenções e iniciativas baseadas em dados concretos.</li></ul>

## Paisagens e tendências actuais

A prevalência crescente de fatores de risco psicossocial no trabalho e o aumento do número de doenças profissionais diagnosticadas relacionadas com o stress na Letónia sublinham a urgência de uma intervenção proactiva; Tradicionalmente, as discussões em torno da saúde e segurança no local de trabalho na Letónia têm-se centrado principalmente nos riscos físicos e na ergonomia. Existe uma necessidade premente de sensibilizar os empregadores e os decisores políticos da Letónia para riscos psicossociais, bem como uma das prioridades; As considerações relativas à saúde mental no trabalho têm de ser integradas de forma mais adequada no quadro regulamentar, nos objetivos centrais e nos planos de ação das iniciativas estratégicas.

# Relatório do país - Well@SME



## Objetivo

para destacar a situação atual no que diz respeito às práticas de saúde mental das PME na Bélgica

### Iniciativas e programas de empregadores

Na Bélgica, utilizam ferramentas cientificamente validadas que detetam e atuam logo nos primeiros sinais de sofrimento psíquico.

Na Bélgica, foram desenvolvidas iniciativas específicas que promovem o bem-estar mental dos/as trabalhadores/as independentes, prestando-lhes apoio personalizado.

### Legislação e políticas

O "**Plano de Ação Nacional para melhorar o bem-estar dos/as trabalhadores/as no exercício da sua atividade profissional para 2022-2027**", que define medidas estratégicas para

melhorar a saúde mental e prevenir riscos psicossociais nos locais de trabalho belgas.

**A Lei de 28 de fevereiro de 2014**, que completa a Lei de 4 de agosto de 1996 sobre o bem-estar dos/as trabalhadores/as no trabalho, abordando em particular questões de violência, assédio e assédio sexual no trabalho.

**A Lei de 28 de março de 2014**, que altera o Código Judiciário, e o Decreto Real de 10 de abril de 2014 abrangem a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho.

A Bélgica dispõe de um sistema proactivo, e não reativo, de prevenção dos riscos psicossociais. Seria mais eficaz se fosse apoiado pelos principais intervenientes, incluindo as inspeções do trabalho, os parceiros sociais e a saúde no trabalho e peritos em segurança.

Redução do estigma e campanhas de sensibilização	Lacunas na investigação e nos dados
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na Bélgica, várias campanhas de sensibilização e programas educativos são implementados pelo Governo, bem como por ONGs e empresas privadas, com o objetivo de reduzir o estigma associado aos problemas de saúde mental e à sua promoção.</li> <li>• Por exemplo o governo está a promover uma minissérie de podcasts sobre o bem-estar mental no trabalho, como continuação da campanha de sensibilização para tornar o bem-estar mental no trabalho um tema de discussão. Nos podcasts, as pessoas falam sobre as suas experiências de esgotamento e discutem com especialistas sobre o seu bem-estar no trabalho. Cada um dos 3 episódios trata de um tema central, a começar pela importância da prevenção e o reconhecimento de sintomas de stress crónico ou burnout.</li> <li>• Além disso, “Te Gek”, a uma organização “Flanders-based” fornece informação e coordena campanhas para reduzir o estigma e aumenta a consciencialização sobre saúde mental, entre outros, no local de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na Bélgica, nos últimos cinco anos, o número de burnouts e de depressões prolongadas aumentou em 46%. As mulheres representam mais de dois terços das pessoas que sofrem de burnout, nomeadamente, com idades compreendidas entre os 50 e 64 anos. Mas o maior aumento da incapacidade de longa duração devido à depressão regista-se entre os/as trabalhadores/as independentes, com idades compreendidas entre os 25 e os 39 anos: +20% in 2021, +151% em 5 anos.</li> <li>• Com base nesses dados, seria muito útil mais investigação sobre as questões de saúde mental numa perspetiva de género; além disso, também seria necessário uma investigação sobre a prevalência e o impacto das questões de saúde mental em todo o tipo de cargos de trabalho e nas diversas indústrias. Finalmente, é recomendado estudar e realçar a efetividade e os benefícios sociais e económicos de iniciativas da saúde mental em reduzir o absentismo e aumentar a produtividade.</li> </ul>

## Paisagens e tendências atuais

De acordo com os inquéritos nacionais belgas sobre as condições de trabalho, realizados em 2015 junto de 2 500 trabalhadores belgas e em 2021 junto de 4 198 trabalhadores belgas, nos últimos 12 meses:

- 33% dos/as trabalhadores/as sofrem habitualmente ou sempre de stress no trabalho (2015);
- 9% de intimidação, violência ou assédio moral (2021);
- 11% agressões verbais ou ameaças (2021);
- 2% de comportamentos sexuais não desejados (2021).

A origem destes riscos reside nas condições de trabalho e na organização do trabalho.

A Bélgica é considerada pioneira no que diz respeito à promoção da saúde mental no local de trabalho, tendo adotado iniciativas importantes e tendo também desenvolvido uma série de medidas concretas com o plano federal para o bem-estar mental no trabalho. Na recente Conferência de Alto Nível sobre Saúde Mental e Trabalho, organizada em janeiro de 2024 no âmbito da Presidência belga do Conselho da União Europeia de 2024, a Vice-Primeira-Ministra e Ministra da Função Pública belga, Petra De Sutter, destacou a abordagem holística da Bélgica, descrevendo como quatro os ministros uniram esforços num programa para o bem-estar mental no trabalho dos/as trabalhadores/as, dos funcionários públicos e dos/as trabalhadores/as independentes. Este plano permitiu o recrutamento de mais inspetores, o investimento na investigação científica e o fornecimento gratuito de ferramentas de análise de risco. Além disso, o sector público introduziu o direito a desligar, que rapidamente inspirou o sector privado. Além disso, foi criado um serviço de apoio de primeira linha para os/as trabalhadores/as independentes. Por último, foi criada uma rede federal para a saúde mental no trabalho, que reúne os diferentes serviços públicos responsáveis por este domínio.



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.