

Mini
Ebook



O que você precisa
saber sobre

ADOECIMENTO MENTAL NO

TRABALHO

TRABALHO

ADOECIMENTO MENTAL NO

saber sobre

O que você precisa

Ebook
Mini

Mindgifts jungle



Segundo estatísticas previdenciárias (INSS, 2017), as principais doenças mentais que afastam trabalhadores no Brasil são:

1 Relações ao stress grave e transtornos de adaptação **31%**

2 Episódios depressivos **27%**

3 Outros transtornos ansiosos **21%**

Os transtornos psiquiátricos são causa frequente de ausência ao trabalho por tempos prolongados. A redução de produtividade bem como o aumento de pagamento de benefícios por incapacidade impõe um ônus substancial às economias de muitos países desenvolvidos.

A disfunção ocupacional associada a transtornos psiquiátricos também pode levar à pobreza e isolamento social, representando um campo de atenção fundamental no que tange a saúde pública e o manejo da produtividade do trabalhador.

A literatura sobre psiquiatria ocupacional geralmente se concentra no trabalho como uma exposição potencialmente prejudicial. No entanto, embora esses fatores de risco sejam importantes, para a maioria das pessoas, na maioria das vezes, um bom trabalho é benéfico para a saúde mental. Na verdade, o fato de se estar empregado está associado a menor prevalência de depressão e menor incidência de suicídio, enquanto a falta de trabalho prolongada traz seus próprios riscos.

Dois modelos principais surgiram para descrever as complexas interações entre ambiente e adoecimento mental no trabalho.

No modelo descrito por Karasek e Theorell, as demandas de trabalho são contrastadas com o nível de controle sobre esse trabalho. Diz-se que a tensão de trabalho ocorre quando altas demandas estão associadas a baixa decisão.

Um segundo modelo foi proposto por Siegrist. Nele, as respostas ao estresse ocorreriam quando o esforço despendido no trabalho não é compensado por recompensas em termos de remuneração, autoestima e senso de conquista.

Das duas formas, os autores propõem que o adoecimento mental ocorre como resultante entre a demanda e a recompensa no trabalho, sendo fundamental para equacionar esta disputa a capacidade de adaptação e a resiliência individual.

Em muitos países, os empregadores têm o dever estatutário de proteger os funcionários contra riscos ocupacionais e devem avaliar e gerenciar riscos, incluindo o risco de estresse no trabalho. As características dos empregos que influenciam o bem-estar no trabalho incluem perspectivas de carreira, clareza, justiça, contato interpessoal, demandas de emprego, oportunidade de controle; oportunidade de uso de habilidades, remuneração, ambiente físico, significado e supervisão.

Quando um risco de estresse ocupacional é identificado, de acordo com as abordagens padrão de gerenciamento de riscos, os empregadores devem tomar as medidas apropriadas para gerenciar esse risco. Isso é melhor alcançado através da identificação e gerenciamento das causas, uma vez que intervenções focadas nos funcionários sem abordar as causas organizacionais de estresse, por exemplo carga de trabalho, estilo ou cultura de liderança, terão efeitos limitados.

Ainda que se pesem questões individuais e particularidades de diferentes nichos de trabalho, uma vez instalado o transtorno psiquiátrico, sabe-se que a ansiedade, a depressão e o consumo abusivo de substâncias psicoativas estão entre as causas mais comuns que levam a queda da produtividade por parte do trabalhador acometido.

Os agravos à saúde mental relacionados ao trabalho representam uma das doenças do trabalho de maior prevalência entre os trabalhadores.

Segundo estimativa da OMS, os transtornos mentais acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados.

No Brasil, dados do INSS sobre a concessão de benefícios previdenciários de auxílio- doença, por incapacidade para o trabalho superior a 15 dias e de aposentadoria por invalidez, por incapacidade definitiva para o trabalho, mostram que os transtornos mentais ocupam o terceiro lugar entre as causas dessas ocorrências

O impacto na saúde pública dos transtornos psiquiátricos é substancial, e um caminho para minimizar este problema ainda é complexo e incerto. Existe uma necessidade urgente de gestão de uma rede adequada de prevenção e tratamento aos trabalhadores, com ênfase na redução da exposição a estressores identificáveis no local de trabalho, melhorando a detecção e o desenvolvimento das doenças mentais como o Burnout, a depressão e quadros de ansiedade.

Mini
Ebook



O que você precisa
saber sobre

ADOCIMENTO MENTAL NO TRABALHO

O que você
achou desse
conteúdo?

Acesse o QR Code ao
lado para deixar seu
feedback

