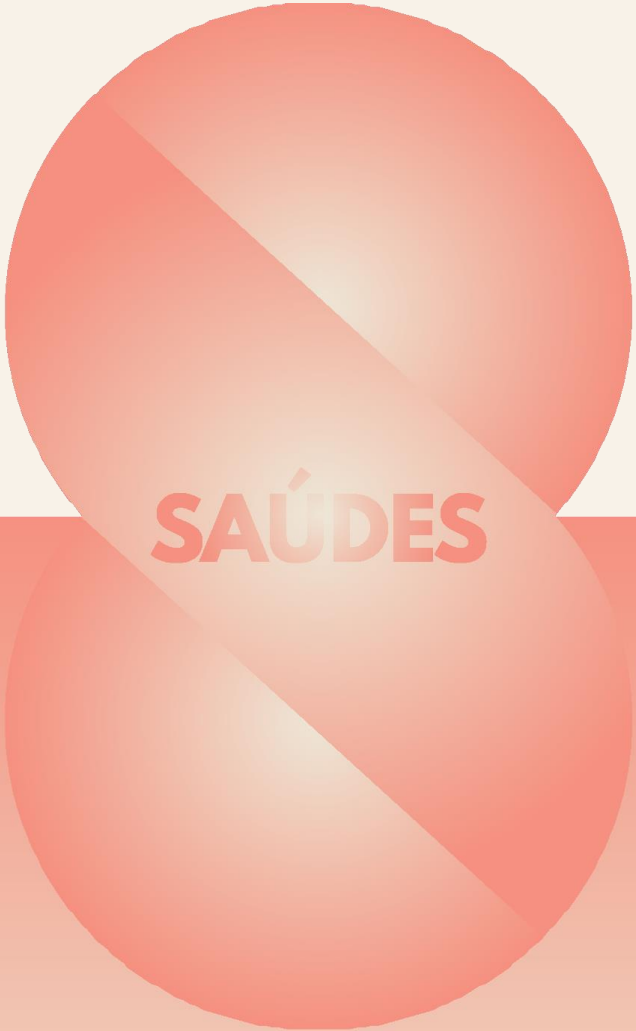




SAÚDES

Menopausa e o trabalho

A urgência de agir, sem rotular

Janeiro 2025

Promotores





Menopausa e o trabalho

A urgência de agir

Em 2024, no estudo “[Dar Voz e Ouvidos à Menopausa](#)” (do Projeto [Saúdes](#)), abordámos sumariamente o impacto que a menopausa tem no trabalho e na vida laboral. Fizemo-lo citando relevantes estudos, nacionais e internacionais, que têm vindo a ser publicados.

Pegamos de novo neste tema, agora com investigação e dados reforçados, por sentir que Portugal está hoje mais alerta para o assunto “Menopausa” mas que, ainda assim, o tópico do impacto laboral da mesma carece de discussão.

Efetivamente, no último ano, fruto da ação de diversos atores (dos quais destacamos a VIDAs - Associação Portuguesa de Menopausa, com quem nos congratulamos de colaborar), houve um maior enfoque ao tema da Menopausa. O corolário foi sem dúvida a chegada do tópico ao **Parlamento, à Comissão Parlamentar de Saúde**, bem como a sua inclusão no **Orçamento de Estado (Lei n.º 45-A/2024, de 31 de Dezembro, artigo 215º e 216º).**

Apesar de tudo isto, verificamos que pouco se tem discutido, concretamente e em detalhe, sobre a forma como a vida profissional das mulheres em menopausa é afetada. **Considerando as 1.6M* de mulheres na faixa etária que cruza “menopausa vs. idade ativa”, e sabendo que 22%** delas ponderam mudar de rumo e/ou pedir a demissão pelo sofrimento que sentem nesta fase, sim, é hora, urge discutir e agir sobre este tema.**

*Pordata, [Taxa de emprego por sexo, grupo etário e nacionalidade](#) | PORDATA

**Estudo Intimina Ibéria, 500 mulheres 45+, <https://activa.pt/saude/2023-10-18-estudo-revela-como-as-portuguesas-vivem-a-menopausa/>

Sem rotular

Na “bolsa de mal-estar” que é a Menopausa, **a maioria das mulheres sofre em silêncio (também) no local de trabalho.** O desconforto – físico e psicológico – sentido é maioritariamente escondido, por medo ou vergonha. Um tema sobre o qual poucas (pouquíssimas!) se queixam publicamente. **Acresce que vivemos num país de chefias masculinas***** onde, nas empresas, **apenas 30% dos cargos de gestão e 27% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres.** Talvez por isso, **medidas e políticas laborais que facilitam a menopausa são, ainda, pouco comuns.** Lá fora não será muito diferente. Num inquérito realizado no **Reino Unido** em 2023****, apenas cerca de **25% das mulheres afirmou que a sua organização tem uma política de menopausa declarada.**

Isto é o que precisamos de mudar.

Num ambiente laboral que se quer diverso e inclusivo, há que aceitar e proteger esta fase tão natural e tão expressiva. **Tal como a maternidade, ou a menstruação, a menopausa “entra” pela vida das mulheres e, logo, das empresas onde trabalham.** Felicidade, produtividade e economia – muito para além da saúde – são involuntariamente impactadas.

Num tema tão pouco debatido ou assumido, **como podemos nós agir sem rotular?** Cuidar sem sublinhar? Ser solidários mas não intrusivos? **Este é o equilíbrio - difícil é certo, mas necessário - que este trabalho pretende inspirar e estimular.**

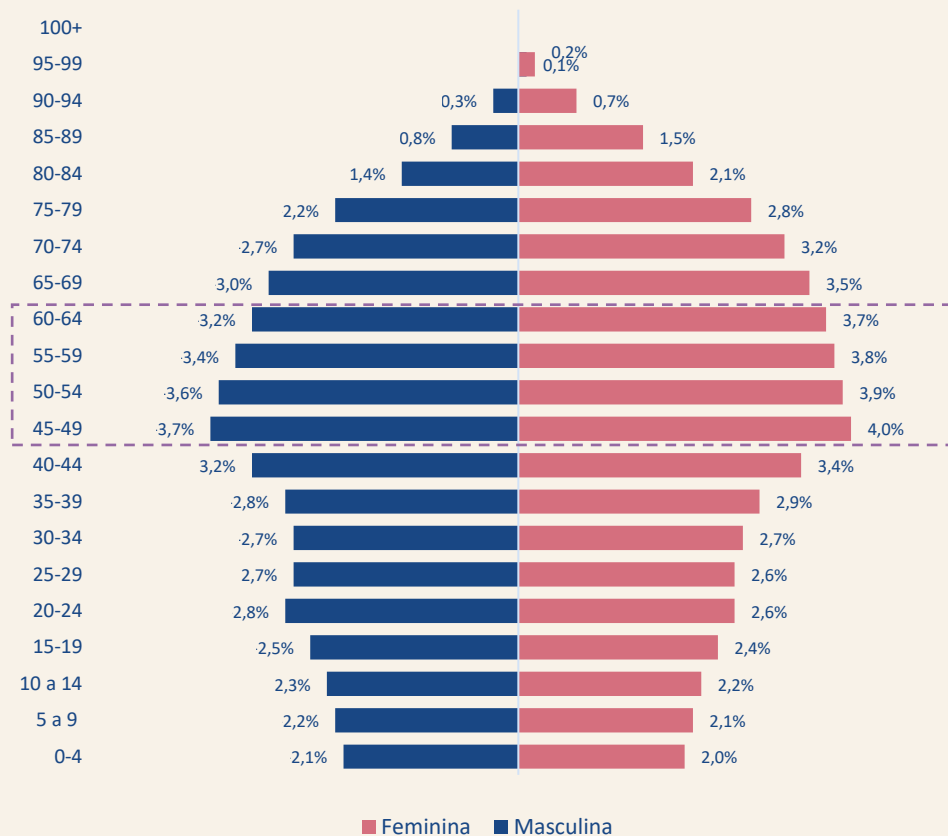
*** Presença Feminina nas Empresas em Portugal, 2024 - <https://www.cig.gov.pt/2024/03/mulheres-em-30-dos-cargos-de-gestao-e-desigualdade-e-maior-nas-grandes-empresas-estudo/>

**** Chartered Institute of Personnel and Development: Menopause in the workplace: Employee experiences in 2023



Menopausa e trabalho: o peso demográfico (mas não só) da questão

Pirâmide da População Portuguesa
Portugal, Censos 2024: 10.6 M habitantes



Mulheres 45-64 (perimenopausa/menopausa)*:

1.6M em idade ativa; 15.4% da população portuguesa

Destas:

1.1M estão empregadas

Tal significa:

10% de toda a população portuguesa

22% de toda população empregada

Quase um quarto de toda a nossa população empregada são mulheres em menopausa. Como sabemos, muitas delas acusam perda de energia, mal estar e/ou sofrimento.

Contudo, o peso da questão não é apenas demográfico.

Há outros impactos, como vamos descobrir nas páginas que se seguem.

*Pordata, [Taxa de emprego por sexo, grupo etário e nacionalidade](#) | PORDATA



Metodologia e Caracterização da Amostra

Estudo Quantitativo , 302 mulheres, 45-65 anos

(Trabalho de campo: setembro 2024)

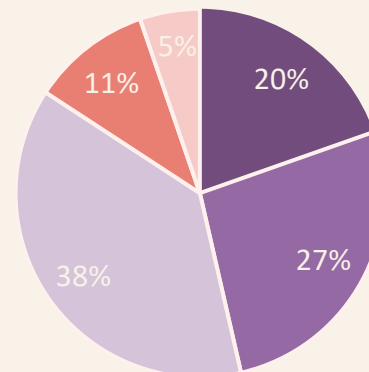


Peri ou Menopausa Recente

69%

45-54
anos

N = 209

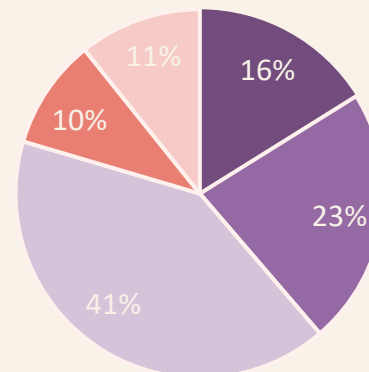


Menopausa Experiente

31%

55-65
anos

N = 93



+ Complemento Qualitativo:

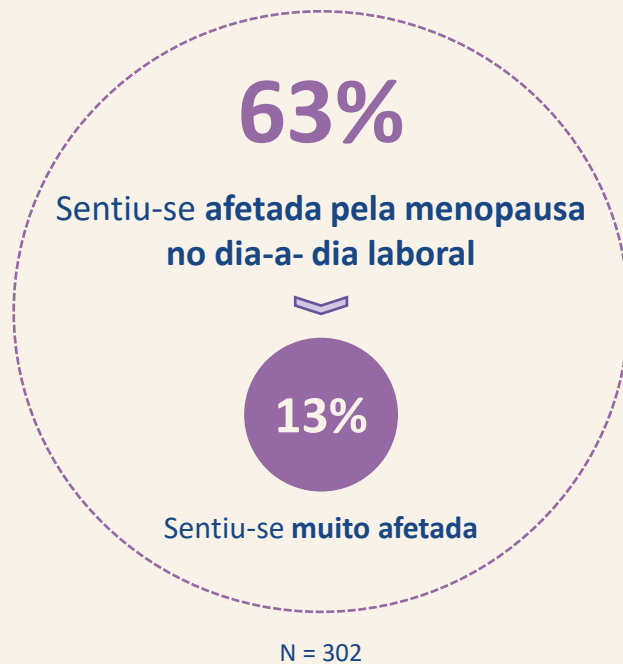
- Pesquisa: estudos, “talks” e artigos publicados;
- Estudo Saúdes “Dar Voz e Ouvidos à Menopausa”, 2024

- Trabalhadora por conta de outrem - **empresa privada de grande dimensão**
- Trabalhadora por conta de outrem - **empresa privada de pequena/média dimensão**
- Trabalhadora por conta de outrem - **funcionário público**
- Trabalhadora por conta própria / **recibos verdes / independente**
- Trabalhadora por conta própria / **empresária**

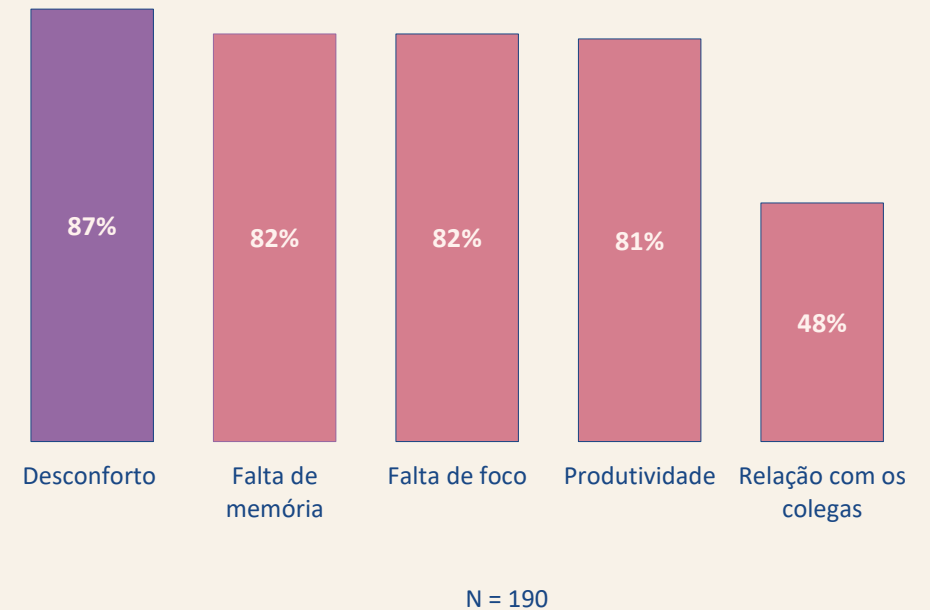
P1. Até que ponto diria que a menopausa / pré-menopausa afeta ou já afetou o seu dia a dia laboral?



A maioria das mulheres sentiu-se afetada pela menopausa em contexto de trabalho: a principal causa é o desconforto



Como é que a menopausa afeta o trabalho?



P1. Até que ponto diria que a menopausa / pré-menopausa afeta ou já afetou o seu dia a dia laboral?

P2. Diria que o impacto da menopausa / pré-menopausa no seu dia a dia laboral é mais: físico; mental; ambos

P3. Pensando ainda no seu dia a dia laboral, até que ponto diria que a menopausa / pré-menopausa afeta ou já afetou o seu dia a dia laboral em termos de... - Produtividade; Desconforto / sentir-se menos confortável; Falta de memória; Falta de foco; Relação com os colegas



Como e porquê? À procura da explicação científica

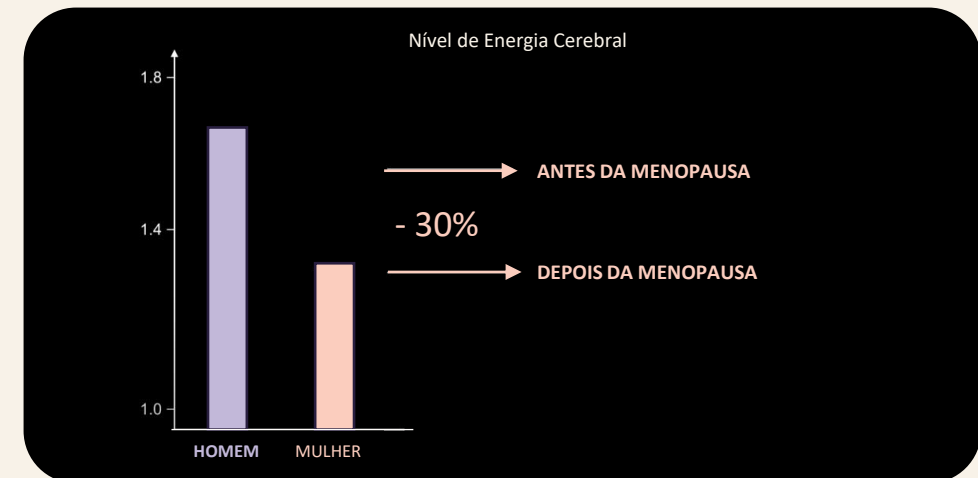
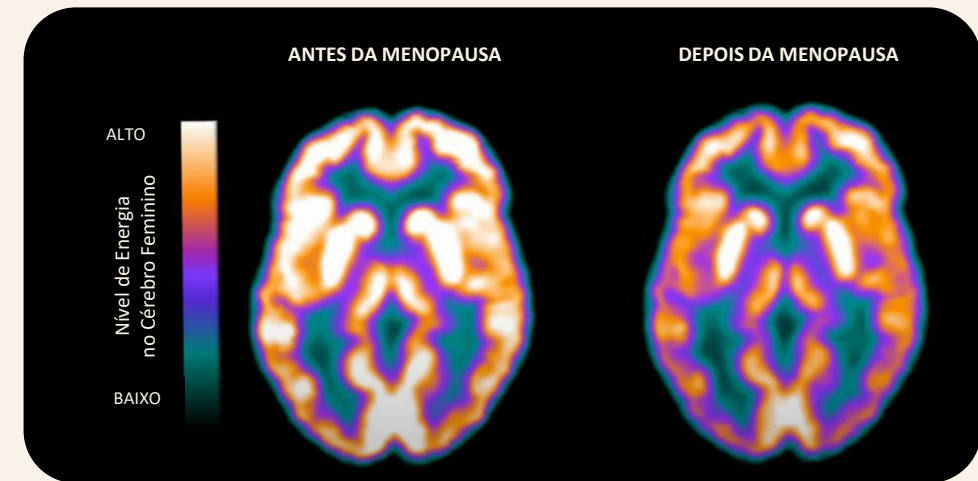
Lisa Mosconi (PhD), neurocirurgiã, TED TALK, 2019*

“Muitos dos sintomas da menopausa - ondas de calor, suores noturnos, insónia, lapsos de memória, depressão e ansiedade - começam no cérebro, são sintomas neurológicos (...)

“O cérebro é afetado pela menopausa (...) A diminuição dos níveis hormonais afeta o envelhecimento cerebral e a energia cerebral das mulheres”.

“O cérebro das mulheres na meia-idade é mais sensível ao envelhecimento hormonal do que apenas ao envelhecimento cronológico direto. Nesta fase, perante sintomas como o nevoeiro cerebral, o esquecimento ou a falta de energia, muitas mulheres acham que estão a perder capacidades. Contudo, o que está a acontecer é que o seu cérebro está a passar por uma transição e precisa de tempo e ajuda para se ajustar. ”

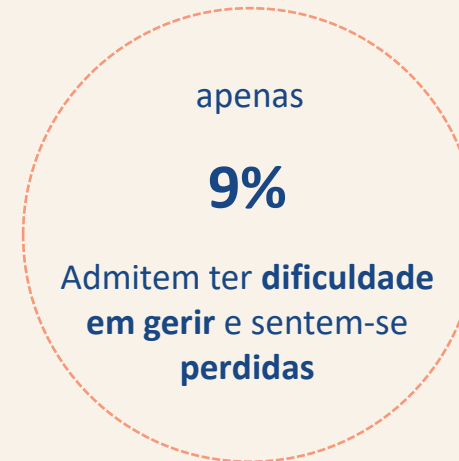
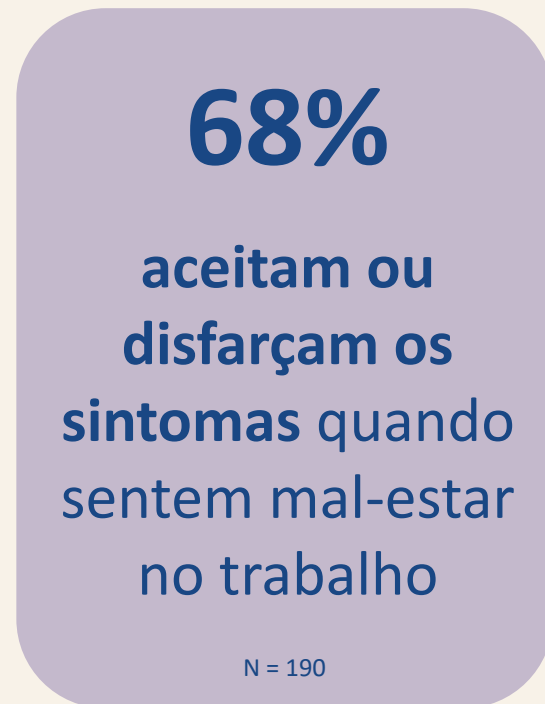
“A investigação prova que as mulheres de meia-idade não têm um desempenho (cognitivo) inferior. Nesta fase elas podem (e estão) a sentir cansaço sim, mas são tão eficazes e capazes como sempre foram.”



* How menopause affects the brain | Lisa Mosconi



O tabu confirma-se: muitas mulheres aceitam o mal-estar e escondem os sintomas...



Quando questionadas acerca de **outras formas** para gerir o mal-estar causado pela menopausa no seu dia a dia laboral, a maioria responde:

Suplementos / Medicação

Exercício físico

Procuram aconselhamento médico



O impacto está longe de ser apenas físico e/ou mental. Teme-se e sofre-se, muito, pelo desempenho e pela própria carreira

Que preocupações ou receios?



40%

Ser despedida



40%

Ser despromovida



47%

Não progredir no ordenado
ou Não ter aumento



61%

Ser incompreendida /
acharem que está a fazer “fita”



73%

Não conseguir fazer bem o meu
trabalho

Num estudo* que ouviu 500 mulheres portuguesas 45+:

22%

ponderou pedir uma licença sem vencimento, trocar de profissão,
pedir a reforma antecipada ou, até mesmo, a demissão

No nosso estudo:

25%

admite já ter sido incompreendida /
acharem que está a fazer “fita”

P6. Ainda pensando no mal-estar causado pela menopausa causou ou pode causar no seu dia a dia laboral, até que ponto a preocupa... Ser despedida; Ser despromovida; Não progredir no ordenado/Não ter aumento; Ser incompreendida / acharem que estou a fazer “fita”; Não conseguir fazer bem o meu trabalho; P8. Já lhe aconteceu alguma das seguintes situações, que relacione com o mal-estar causado pela menopausa / pré-menopausa?

* Estudo Intimina Ibéria, 500 mulheres 45+, <https://activa.pt/saude/2023-10-18-estudo-revela-como-as-portuguesas-vivem-a-menopausa/>



As preocupações na voz de quem as sente

“Cansaço devido a insónias comprometer a minha competência”

M. Menopausa

“Estar numa reunião e ter de me ausentar por não aguentar o calor, por exemplo, assim como ter de abrir janelas e os colegas não concordarem ou ligar o ar condicionado”

F. Perimenopausa

“Que a irritabilidade afete a relação com colegas e alunos.”

A., Perimenopausa

“Sinto mais ansiedade e episódios de pânico”

P., Perimenopausa

“Falta de energia para aguentar a pressão.”

M., Perimenopausa

“Insónias de noite e de dia sono”

L., Menopausa

P7. Há alguma outra situação que a preocupe?

O importante testemunho das figuras públicas



“Senti que no trabalho me fui muito abaixo, fiquei mesmo muito abalada (...). Aconteceu-me vezes sem conta, por exemplo, estamos numa reunião, estamos 7 numa mesa, é a minha altura de falar....e eu fico cheia de dúvidas, aquela coisa do síndrome do impostor (...) A partir de determinada altura, toda eu era insegurança. (...)”

Júlia Pinheiro, in “Menos Pausa”, 1ª série, episódio 9

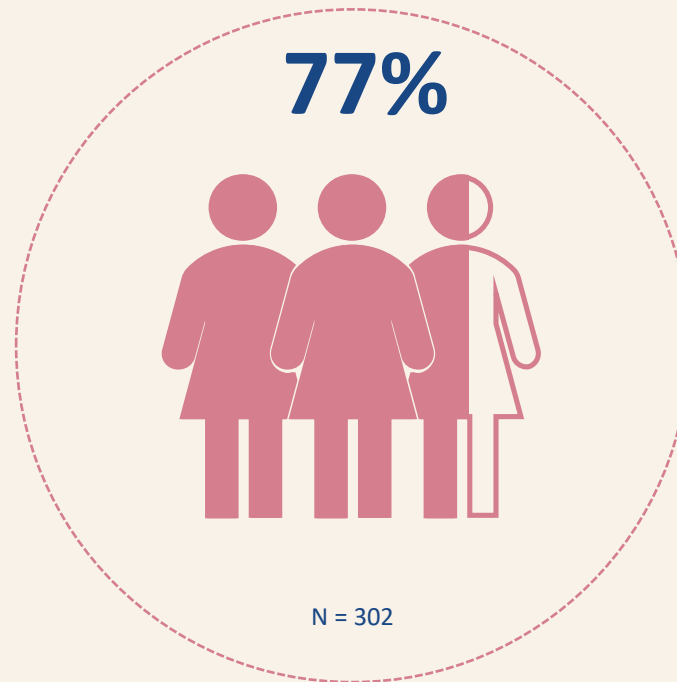
menos II
- pausa
com Júlia Pinheiro



“ Sinto às vezes uma confusão mental, o pensamento não acompanha a verbalização, sinto um cansaço extremo (...) Tem um impacto até na forma como olho para o que faço e quero vir fazer, há coisas que eu já não quero fazer (...). Sinto-me muitas vezes uma fraude (...). Há como que uma força superior. Eu sou a mesma pessoa e não consigo os mesmos resultados, então, que pessoa sou eu?”

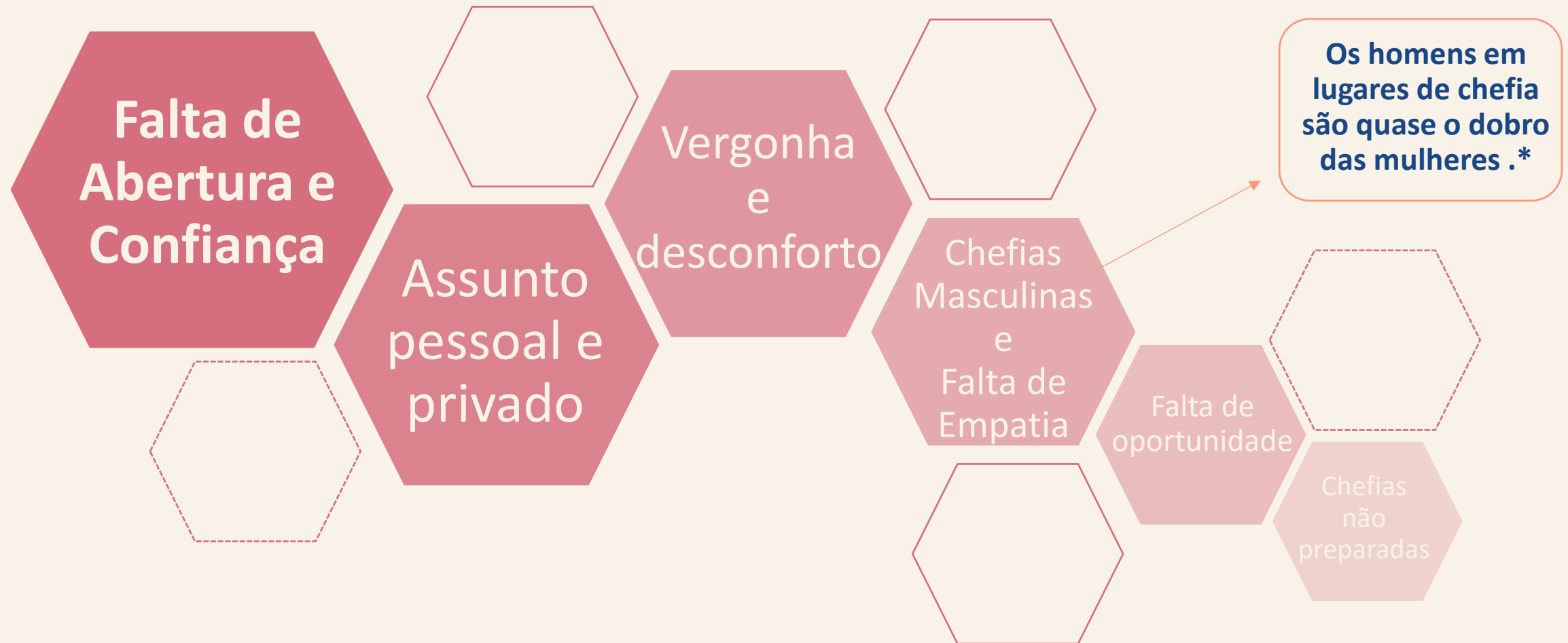
Sofia de Castro Fernandes, 1ª série episódio 9

No entanto, mais de $\frac{3}{4}$ não fala sobre este desconforto



nunca falou sobre o impacto da menopausa com a sua chefia

Vergonha e dificuldade em falar com chefias masculinas a sobressair



P5. Já alguma vez falou abertamente sobre o impacto da menopausa / pré menopausa com a(s) sua(s) chefia?

*Proporção da população empregada com cargos de chefia por sexo: **4,5% Homens vs 2,8% Mulheres** (INE, 2023)



O desconforto em falar, na voz de quem o sente

“Vergonha de entrar nesta fase”

A., Perimenopausa

“Por se tratar de uma pessoa do sexo masculino não me sinto à vontade para falar com ele.”

M., Menopausa

“Não há abertura para o fazer, chefias masculinas.”

E., Menopausa

“Falta de abertura do mesmo, neste e noutros assuntos que digam respeito às mulheres”

M., Menopausa

“Porque a entidade patronal não está preparada para entender o problema”

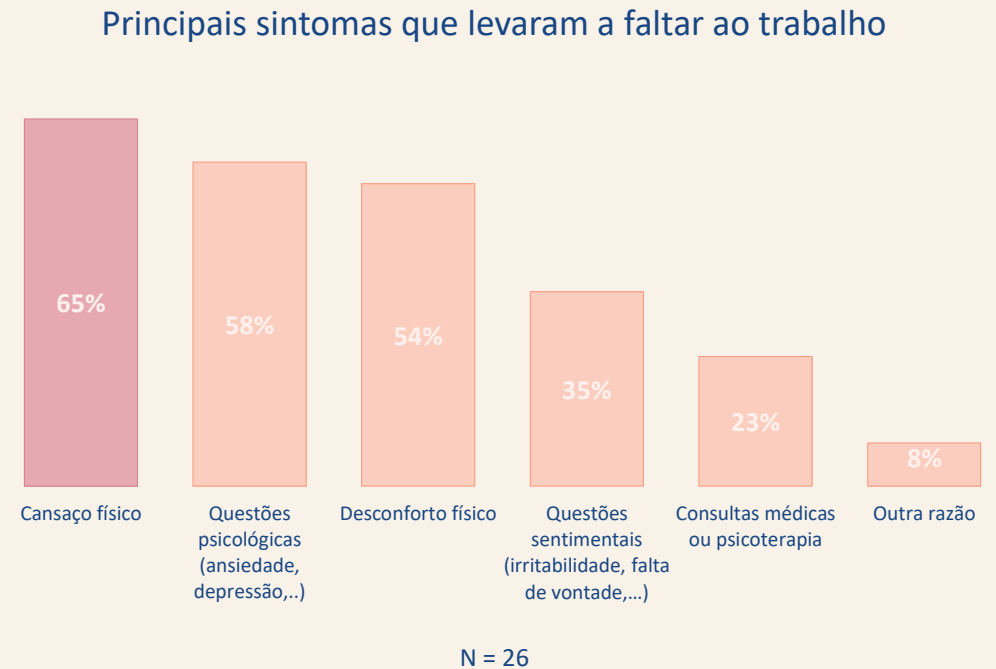
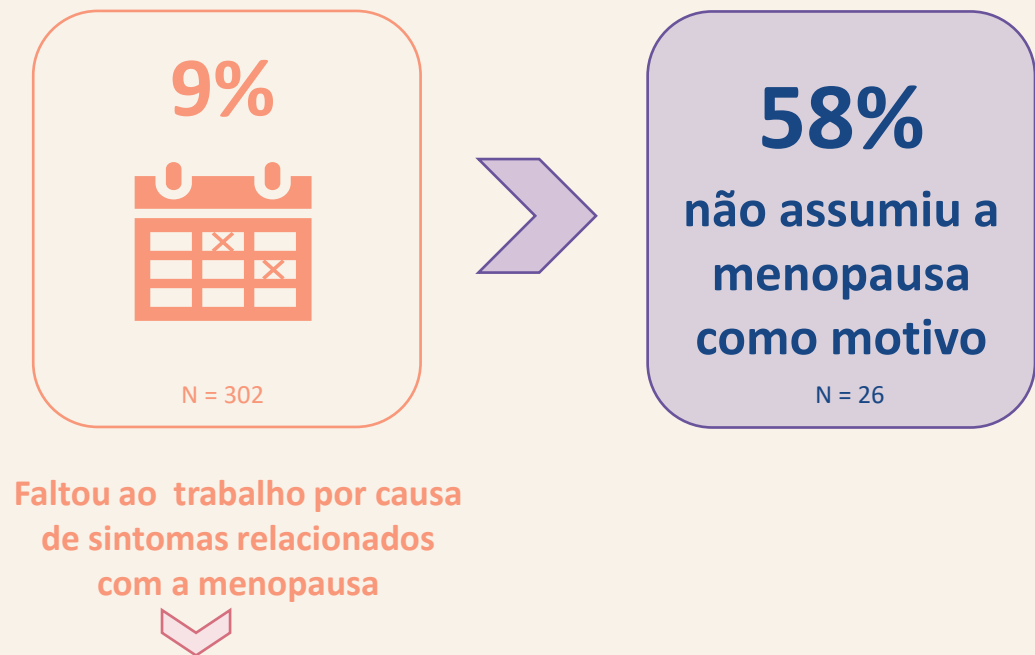
C., Perimenopausa

“Sinto vergonha pois a minha chefia são homens.”

L., Perimenopausa

P5. Já alguma vez falou abertamente sobre o impacto da menopausa / pré menopausa com a(s) sua(s) chefia?

O impacto claro no absentismo, ainda que não assumido

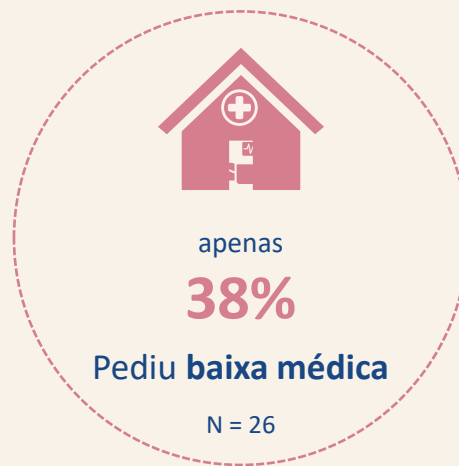


* Em 2023, no Reino Unido, estimou-se uma perda de **14 Milhões dias úteis por ano** devido à **menopausa** e à **peri menopausa**

P9. Nos últimos 2 anos, alguma vez faltou ao trabalho por causa de sintomas relacionados com a menopausa / pré-menopausa?; P10. Assumiu o motivo? Disse que estava relacionado com a menopausa / pré-menopausa?; P11. Que tipo de sintomas a levaram a faltar ao trabalho?

* Estudo da CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development): Menopause in the workplace: Employee experiences in 2023

Os outros custos, ainda por calcular, na economia



Este número representa um impacto anual direto de **~500 Milhões de euros no PIB português**. Por calcular estão os **custos resultantes da natural perda de energia/produtividade e/ou da redução de horas trabalhadas, da perda de talento qualificado** (por abandono e/ou mudança de carreira), e do que é gasto nesta fase em **despesas de saúde**.

Nos EUA, de acordo com estudos e artigos publicados em 2023*, esses custos rondavam **os 26.600 Milhões de dólares**. Neste país, em 2022, calculou-se** que a menopausa **levou 1.8 Milhões de mulheres a abandonarem os seu trabalho**.

P12. Aproximadamente, quantos dias faltou ao trabalho, nestes últimos 2 anos, por questões relacionadas com a menopausa / pré menopausa?; P13. Teve de pedir baixa?; P14. Sentiu algum tipo de desconforto ou discriminação por ter faltado ao trabalho nestas circunstâncias?

* Impact of Menopause Symptoms on Women in the Workplace, Faubion, Stephanie S. et al., Mayo Clinic Proceedings, Volume 98, Issue 6, 833 – 845; [Time Magazine, Abril 2023](#)

** Menopause in the Workplace Report, Elektra health, Julho 2022



Depois de conhecer, tomar medidas

Recomendações* para criar um espaço laboral mais inclusivo e tolerante para a Menopausa

INFORMAÇÃO

Disponibilizar informação (páginas online, podcasts, flyers) acerca da menopausa: quais os sintomas e como lidar com eles?; o que esperar? contactos úteis e leituras recomendadas?; (...)

ABERTURA PARTILHA

Encorajar a discussão e partilha do tema a todo o universo laboral, assim como a e a criação de grupos de partilha.

VESTUÁRIO

Incentivar o uso de roupas que considerem mais confortáveis. Muitas vezes, é aconselhável utilizar fibras naturais e roupas mais largas.

HORÁRIOS E AUSÊNCIAS

Acordar uma política de trabalho mais flexível, com a possibilidade de alteração de horários - e até momentos/dias de ausência - que facilite compensar os casos com sintomas mais problemáticos.

OFF_ONLINE

Permitir que as colaboradoras se sintam confortáveis para desligarem a câmara nas reuniões online, se estiverem preocupadas com afrontamentos.

CLIMATIZAÇÃO

Possibilitar que as colaboradoras escolham o seu lugar no espaço de trabalho, possivelmente mais perto do A/C e facilitar o ajuste da temperatura em salas de reuniões.

HIDRATAÇÃO

Disponibilizar dispensadores de água fresca no trabalho, assim como garrafas térmicas para manter a água fresca durante várias horas.

COMO?

**AGIR SEM TER DE IMPOR
CUIDAR SEM ROTULAR**

* [Menopause Policy – WACL, 2023](#) ; [Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society \(EMAS\) position statement, 2021](#)



Autoria: Projeto Saúdes

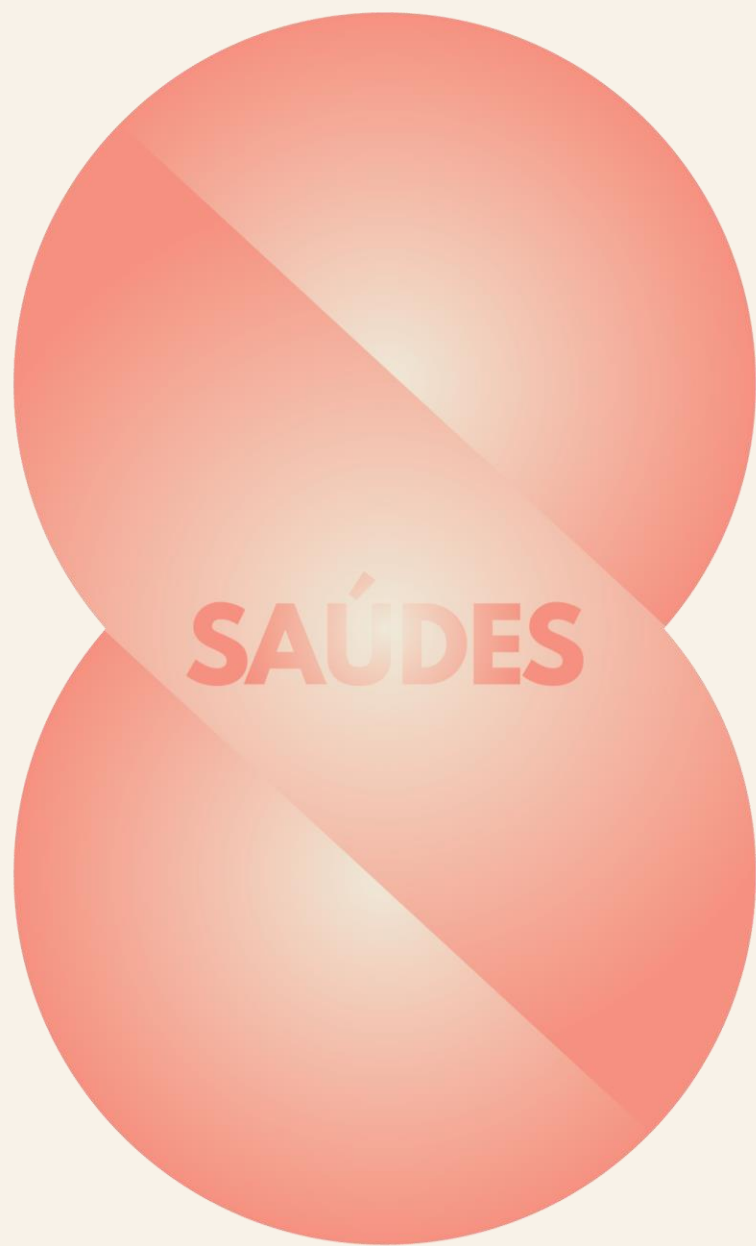
Estudo Quantitativo: Boutique Research

Este estudo integra dados e conteúdos dos estudos “Saúde e Bem-Estar das Mulheres, um Potencial a Alcançar” (2022) e do “Dar Voz e Ouvidos à Menopausa” (2024)”, ambos do Projeto Saúdes. Nesses estudos:

- Autoria: Return on Ideas (Joana Barbosa, Clara Cardoso, Assunção Cunha, Filipa Santos)**
- Consultoria Científica: Miguel Oliveira da Silva**
- Estudos de Mercado: Ipsos-Apéme; Boutique Research**
- Design Gráfico: Carolina Cantante**

©Médias - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A. sede: Praça Príncipe Perfeito, 2, 1990-278 Lisboa. Matrícula / Pessoa Coletiva 503 496 944. CRC Lisboa. Capital Social: 12.000.000 Euros. Registo ASF 1131, www.asf.com.pt

©Médias Serviços de Saúde, S.A. sede: Praça Príncipe Perfeito, n.º 2, 1990-278 Lisboa. Pessoa coletiva n.º 517246236, matriculada sob esse número na Conservatória, do Registo Comercial de Lisboa, com o capital social de € 50.000,00.



SAÚDES