

# Kit de apoio à Menopausa



 **vodafone**

# ÍNDICE

---

<b>Kit de apoio à Menopausa</b>	<b>3</b>
<b>Introdução</b>	<b>4</b>
<b>Hormonas e Menopausa</b>	<b>6</b>
<b>Secção 1</b> Perimenopausa	<b>7</b>
<b>Secção 2</b> Menopausa Menopausa prematura e precoce	<b>8</b>
<b>Secção 3</b> Pós-Menopausa	<b>9</b>
<b>Secção 4</b> Endometriose	<b>10</b>
<b>Secção 5</b> Pessoas trans e não-binárias	<b>11</b>
<b>Secção 6</b> Abordagem centrada na pessoa	<b>12</b>
<b>Secção 7</b> Abordagem centrada na Chefia	<b>14</b>
<b>Secção 8</b> Abordagem centrada no(a) colega	<b>16</b>
<b>Secção 9</b> Abordagem centrada na família e amigos	<b>17</b>
<b>Secção 10</b> Apoio	<b>18</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>19</b>
<b>Notas</b>	<b>20</b>

## GUIA INTERATIVO



Clique no **capítulo específico do índice** a que gostaria de aceder.



Clique no **ícone da casa** para para que possa voltar à página de índice.



# KIT DE APOIO À MENOPAUSA

---

A menopausa é uma fase de transição que afetará metade da população mundial. No entanto, existe frequentemente um estigma associado que pode impedir as pessoas não só de falarem sobre o tema com aqueles que lhes são mais próximos, como também pedirem ajuda se precisarem. Queremos mudar essa tendência, contribuindo para a consciencialização e educação sobre o tema e, acima de tudo, normalizar a discussão em torno do mesmo.

Como parte do nosso compromisso para com a igualdade de género e tendo em conta a nossa ambição de sermos o melhor empregador do mundo para as mulheres, até 2025, queremos aumentar a compreensão ao nível do impacto que a menopausa tem nas pessoas, durante o trabalho, e encontrar mais formas de apoiar as pessoas que a experienciam.

O compromisso global da Vodafone para com a menopausa pretende contribuir para a construção de uma cultura mais inclusiva e reforçar a nossa vontade das mulheres verem a Vodafone como o lugar certo para seguir a sua carreira, ao longo de todas as fases da sua vida.

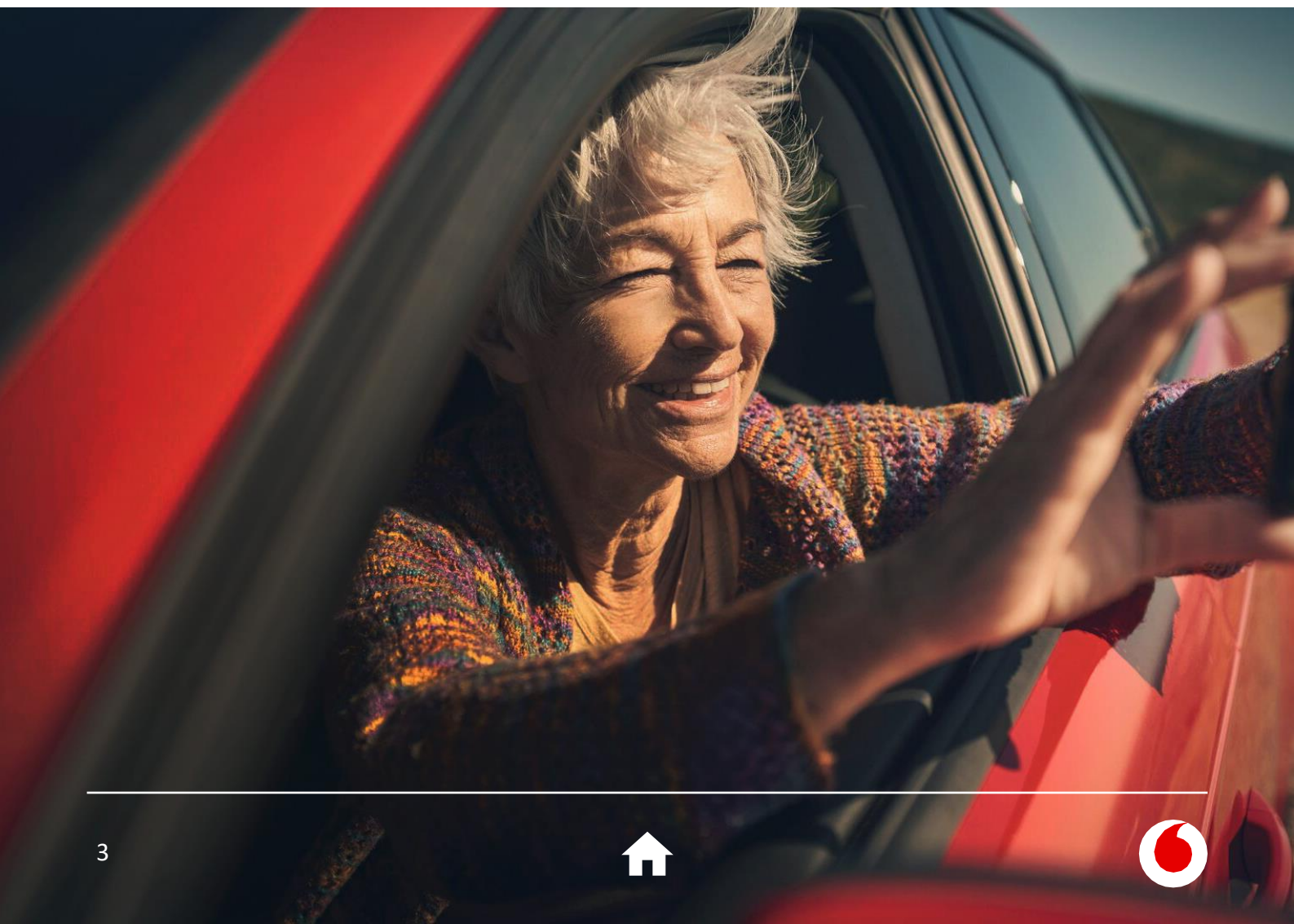
A Vodafone estima que a menopausa afeta atualmente cerca de 15% dos seus 100 000 Colaboradores. Para assegurar que todas as pessoas na Vodafone se sentem confortáveis na procura de apoio, este compromisso global da Vodafone aposta num equilíbrio entre o apoio, a assistência, a formação e a sensibilização.

Para iniciar esta jornada, organizámos um webinar global sobre "Saúde Hormonal e as Fases da Vida".

Adicionalmente, uma comunidade global de colegas criou uma rede de apoio denominada The Cycles of Life Community, na rede interna da Empresa, Workplace.

Este kit de apoio é o passo seguinte nesta jornada, destinado não só às pessoas que estão a passar pela fase da menopausa, como também a quem as apoia.

Este kit de apoio refere-se a mulheres, pessoas trans e pessoas não-binárias que estão na menopausa. Reconhecemos que, para algumas pessoas, a menopausa ocorre mais cedo por razões médicas e por isso não nos referiremos à mesma como uma etapa natural da vida.



# INTRODUÇÃO

As mulheres com mais de 45 anos, tendo já ou não experienciado a menopausa, são o grupo demográfico da população ativa com o crescimento mais rápido em vários países.

A Vodafone publicou um novo estudo independente realizado pela Opinium, que abrangeu 5012 Colaboradoras de cinco países diferentes, com idades a partir dos 18 anos, e que passaram pela menopausa. A Opinium descobriu que:

**62%**

Quase **dois terços das mulheres** (62%) que tiveram sintomas associados à menopausa, disseram que esta **as impactou no trabalho**, número que sobe para quatro em cada cinco (79%), em mulheres entre 18 e 44 anos de idade.

**33%**

**Um terço** (33%) das mulheres que tiveram sintomas disseram que **esconderam esta situação no trabalho**.

**66%**

Dois terços (66%) das mulheres concordaram que deveria haver **mais apoio no local de trabalho** para as mulheres que passam pela menopausa.

**44%**

44% das mulheres que tiveram sintomas da menopausa disseram sentir-se **demasiado envergonhadas para pedir apoio no local de trabalho**, subindo para 66% nas mulheres entre 18 e 44 anos de idade.

Nem todos se sentem à vontade para falar sobre a menopausa. A menopausa é muitas vezes entendida como um assunto pessoal e privado que não tem qualquer impacto no trabalho. Mas tem. Uma em cada seis pessoas terá sintomas debilitantes com impacto direto na produtividade do trabalho, sem que haja qualquer culpa da sua parte. A menopausa é também vista como um tema tabu, envolto em secretismo e que muitas vezes leva a uma má compreensão do que está a acontecer no corpo da pessoa.

A menopausa é uma fase de transição em que os níveis de estrogénio de uma pessoa diminuem. É uma fase em que as pessoas deixam de ter a menstruação e sofrem alterações hormonais. Tipicamente, esta ocorre entre os 45 e 55 anos de idade e pode durar entre quatro e oito anos. No entanto, pode durar muito mais tempo. O processo também pode começar mais cedo, em que algumas pessoas experienciam menopausa prematura antes dos 40 anos de idade.

As alterações hormonais também podem ser experienciadas noutros momentos da vida: ao receber tratamentos de fertilidade, ao tomar contraceptivos, durante outros tratamentos hormonais, ou durante uma doença. As alterações hormonais afetam um grupo de pessoas muito mais vasto do aquele que pensamos.

Para algumas pessoas, a menopausa ocorrerá mais cedo por razões médicas, incluindo cirurgias, transição ou tratamento da endometriose. Por este motivo, não nos referimos a esta como uma etapa natural da vida. Algumas pessoas têm uma experiência negativa, enquanto outras têm uma experiência positiva. É também importante reconhecer que alguns colegas trans e não-binários passam pela menopausa.

O processo da “menopausa” divide-se em **três fases distintas**:

1

## PERIMENOPAUSA

O **início da transição** e dos sintomas.

2

## MENOPAUSA

Um dia após **12 meses consecutivos** sem a menstruação

3

## PÓS-MENOPAUSA

Geralmente, **2-3 anos após a última menstruação**.



# INTRODUÇÃO

O propósito do kit de apoio à menopausa prende-se com sensibilizar e fornecer informação prática e apoio a todas as pessoas na Vodafone. Temos também o objetivo de dar orientação às Chefiãs sobre como melhor apoiar os nossos colegas nesta jornada.

O kit de apoio está organizado nas seguintes secções: Perimenopausa, Menopausa, Pós-Menopausa, Endometriose e Transição. Cada secção explora fatores-chave: definição, questões médicas, sintomas e a forma como afeta as nossas pessoas e o ambiente de trabalho.

Em seguida, este kit apresenta uma abordagem centrada nas pessoas, onde explicamos como ter acesso a apoio, como devemos falar sobre o tema com os nossos colegas e familiares e como nós, na Vodafone, envolvemos todas as pessoas. Existe uma secção para Chefiãs que inclui dinâmicas culturais importantes e uma bibliografia de apoio, seguida de uma secção sobre como apoiar colegas, amigos ou familiares que estão na menopausa. A nossa intenção é oferecer apoio e recursos holísticos a todos os nossos Colaboradores.

## AS QUATRO FASES DA MENOPAUSA

1

### Pré-menopausa

Começa quando uma pessoa entra nos seus anos reprodutivos e termina com os primeiros sinais de menopausa. O início da pré-menopausa pode ser definido como o primeiro ciclo menstrual.

2

### Perimenopausa

Os níveis de estrogénio começam a diminuir e a variar, causando períodos imprevisíveis. Pode durar vários anos, sendo os sintomas comuns afrontamentos, pele seca e períodos irregulares.

### Menopausa Prematura

Algumas pessoas podem experienciar menopausa precoce devido a doença, questões genéticas ou procedimentos médicos. Os sintomas tendem a ser os da perimenopausa.

3

### Menopausa

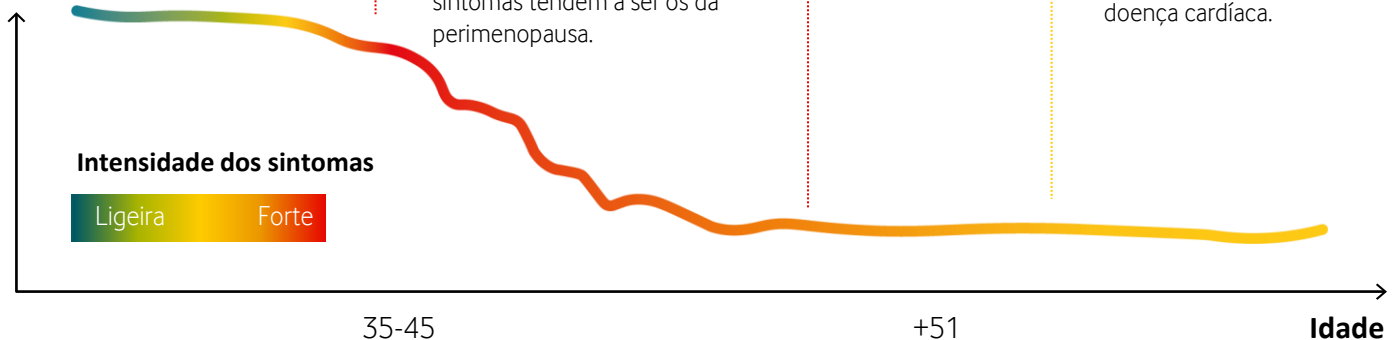
Representa a fase final de uma transição natural na vida reprodutiva da pessoa. Os ovários deixam de produzir óvulos e a pessoa já não pode engravidar naturalmente. É marcada pela cessação total do ciclo menstrual durante 12 meses ou mais.

4

### Pós-menopausa

Refere-se ao estágio após a menopausa, que se estende durante o resto da vida da pessoa. Devido a diminuições nos níveis de estrogénio, há um risco acrescido de osteopenia, osteoporose e doença cardíaca.

Nível de estrogénio



# HORMONAS E MENOPAUSA

---

As hormonas são mensageiros químicos regulados e libertados pelo sistema endócrino. As glândulas e os órgãos deste sistema usam hormonas para controlar e coordenar o metabolismo do corpo, o nível de energia, a reprodução, o crescimento e o desenvolvimento, a resposta a lesões, o stress e o humor.

As três hormonas principais na perimenopausa são o estrogénio, as hormonas da tiroide e as hormonas do stress. Todas elas interagem de forma a afetar o cérebro e o corpo. Em mais detalhe, estas são:

- 1. Hormonas da tiroide:** afetam o metabolismo, a energia, o peso e são produzidas pela glândula da tiroide.
- 2. Cortisol:** hormona do stress que regula o açúcar no sangue, a pressão sanguínea e a função imunitária. É produzida pelas glândulas suprarrenais.
- 3. Estrogénio:** regula a menstruação, impede que as articulações sequem e é produzido pelos ovários, juntamente com a progesterona e a testosterona.

O estrogénio apresenta várias funções no corpo de uma pessoa e pode ter impacto no humor, desenvolvimento cognitivo e funcionamento. É responsável pelas características sexuais secundárias e tem um papel importante na sua saúde mental. O estrogénio pode ter impacto na amígdala que controla as respostas ao medo e à ansiedade. Tem a capacidade de aumentar a serotonina e o número de recetores de serotonina no cérebro. Pode também modificar a produção e os efeitos das endorfinas – os químicos do cérebro que nos "fazem sentir bem". (1)



# SECÇÃO 1: PERIMENOPAUSA



## O que é?

Perimenopausa significa "em torno da menopausa" e refere-se ao tempo durante o qual o corpo de uma pessoa está em fase de transição até atingir a menopausa. Também chamada "transição menopausal", é o período em que ocorre aparecimento de sintomas. As pessoas iniciam a perimenopausa em idades diferentes. Este período pode ser mais complicado do que a própria menopausa.

Um estudo independente solicitado pela Vodafone permitiu-nos perceber que, das pessoas que estão a passar ou passaram pela menopausa, oito em cada dez (86%) tiveram sintomas relacionados com a fase da perimenopausa. Isto acontece por exemplo no Reino Unido (85%), Itália (85%) e Espanha (87%).

Por exemplo, as pessoas inquiridas no Reino Unido e na Alemanha apresentam sintomas durante 4 anos, em média, enquanto que as pessoas de Espanha, Itália e África do Sul apresentam sintomas durante 3 anos, em média.



## Como é que afeta as pessoas no trabalho?

Os sintomas da perimenopausa, considerados de forma isolada ou coletiva, podem ter um impacto direto na experiência e no desempenho das pessoas no trabalho. A investigação tem destacado de forma sistemática o impacto negativo dos sintomas perimenopausais, como os afrontamentos, na aptidão profissional, produtividade e capacidade para trabalhar das pessoas. Além disso, verificou-se, através de alguns estudos, que os sintomas psicológicos e cognitivos da perimenopausa têm uma maior influência negativa na produtividade e experiência de trabalho das mulheres (11). O estudo sugere ainda que o ambiente de trabalho (por exemplo, a temperatura e ventilação do escritório) também pode ter um impacto negativo na gravidade dos sintomas das mulheres durante a perimenopausa (12). O impacto da perimenopausa na experiência de trabalho das pessoas depende de vários fatores, incluindo a gravidade dos sintomas, a carga de trabalho, o ambiente e as atitudes dos colegas e Chefias.

O estudo solicitado pela Vodafone descobriu que, das pessoas que foram afetadas no trabalho, o impacto mais comum foi uma sensação geral de fadiga (53%), seguido de alterações de humor (47%), sono interrompido (46%), flutuações de temperatura (42%) e mais stress (40%).

Além disso, o relatório concluiu que mais de um terço (36%) das mulheres tiveram de ausentar-se do trabalho devido aos sintomas de (peri)menopausa.

Por fim, o relatório afirma que existem preocupações sobre o impacto dos sintomas da (peri)menopausa em vários aspetos do trabalho.

Metade (51%) das pessoas que tiveram sintomas têm tido preocupação com a forma como isto afeta o seu desempenho no trabalho. 43% dessas pessoas estão preocupadas com a forma como os seus sintomas afetaram a sua progressão na carreira e quase metade (47%) estão preocupadas com a forma como os seus sintomas afetaram a perceção que têm delas no local de trabalho.



## Em termos médicos

O nível de estrogénio no corpo varia de forma imprevisível durante a perimenopausa. A ovulação torna-se irregular, a progesterona não é produzida se a ovulação não ocorrer, os períodos tornam-se irregulares e a espessura do revestimento uterino varia de acordo com os níveis hormonais do corpo.



## Sintomas

Os sintomas da perimenopausa incluem (e não estão limitados a):

- Períodos irregulares
- Problemas em dormir
- Afrontamentos
- Suores noturnos
- Insónias
- Palpitações cardíacas
- Problemas de bexiga
- Aumento de peso
- Queda de cabelo
- Problemas cognitivos

“

O nosso estado hormonal começa a mudar muito antes de deixarmos de ter o período”

Maisie Hill, o Poder da Perimenopausa, 2021



## SECÇÃO 2: MENOPAUSA



### O que é?

A menopausa em si é um dia na vida de uma pessoa. A pessoa passou pela menopausa depois de estar 12 meses consecutivos sem ter o período. Contudo, é importante assegurar que a falta de período não se deve a outro motivo, como por exemplo função anormal da tiroide ou a utilização de pílulas contraceptivas.



### Sintomas

Os sintomas da menopausa são muito semelhantes aos da [perimenopausa](#).



### Em termos médicos

A menopausa ocorre quando os ovários já não libertam óvulos e os níveis de estrogénio se tornam muito baixos.



### Como é que afeta as pessoas no trabalho?

O impacto da menopausa na experiência de trabalho, na capacidade e no desempenho das pessoas é semelhante ao da fase da [perimenopausa](#).

## MENOPAUSA PREMATURA E PRECOCE



### O que é?

A menopausa prematura e a menopausa precoce são condições em que uma pessoa passa pela menopausa numa idade mais precoce do que é normalmente esperado. As duas condições podem resultar na impossibilidade de engravidar. Se não houver uma causa médica ou cirúrgica óbvia para a menopausa prematura, estamos perante a chamada insuficiência ovárica primária (IOP) ou insuficiência ovárica prematura. A menopausa prematura acontece a cerca de 1% das pessoas com menos de 40 anos de idade. A menopausa precoce, que ocorre em pessoas com menos de 45 anos, é observada em cerca de 5% das pessoas (5).



### Sintomas

Os sintomas da menopausa prematura e precoce incluem muitos dos sintomas típicos de [perimenopausa](#).



### Como é que afeta as pessoas no trabalho?

O impacto da menopausa precoce ou prematura na experiência de trabalho, na capacidade e no desempenho das pessoas é semelhante ao da fase da [perimenopausa](#).



### Que condições a podem causar?

Os genes, algumas perturbações do sistema imunitário ou procedimentos médicos podem causar a menopausa prematura. Outras causas incluem:

- Falência ovárica prematura. Tal acontece quando os ovários param prematuramente de libertar óvulos, por razões desconhecidas, e os níveis de estrogénio e de progesterona mudam. Quando isto acontece antes dos 40, chama-se falência ovárica prematura. Ao contrário da menopausa prematura, a falência ovárica prematura nem sempre é permanente.
- Menopausa induzida. Tal acontece quando um médico remove os ovários por razões clínicas, tais como o cancro do útero ou endometriose. Também pode acontecer quando a radiação ou a quimioterapia danificam os ovários.





## SECÇÃO 3: PÓS-MENOPAUSA

---



### O que é?

A pós-menopausa refere-se ao período após a menopausa. A pós-menopausa ocorre geralmente dois a três anos após terem o último período de uma pessoa, quando alguns dos sintomas diminuem.



### Como é que afeta as pessoas no trabalho?

Os sintomas da pós-menopausa continuam a ter impacto na experiência das pessoas no trabalho, apesar da gravidade dos sintomas cognitivos e físicos diminuir. Os sintomas registados como mais problemáticos para as pessoas nesta fase são sintomas osteoporóticos, tais como desconforto muscular e nas articulações.

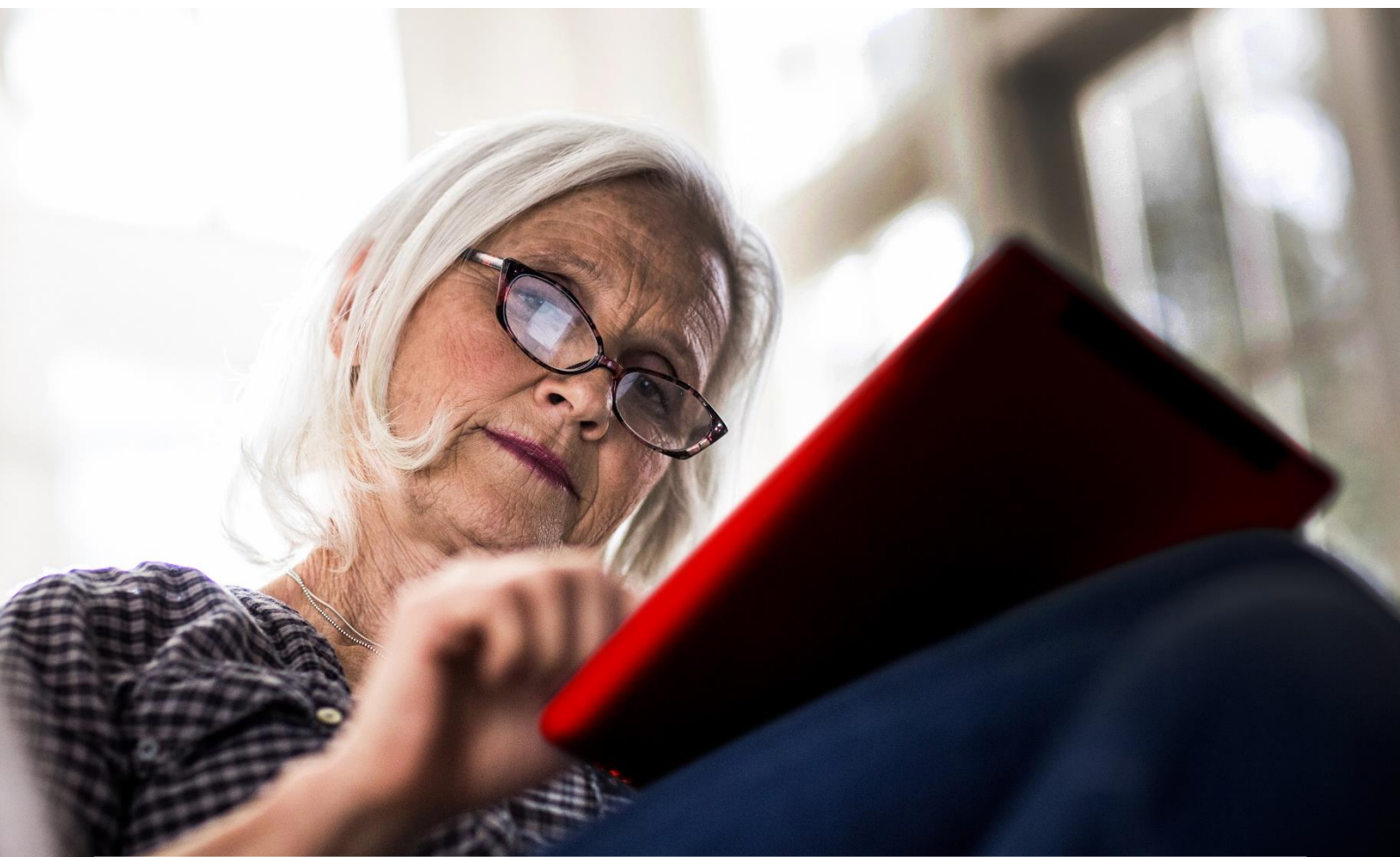


### Em termos médicos

Os níveis hormonais permanecerão a um nível baixo constante e a pessoa deixará de poder engravidar ou de ter ciclos menstruais mensais. Fundamentalmente, as pessoas pós-menopáusicas correm um maior risco de:

- **Osteoporose:** esta é uma condição que provoca a diminuição da massa óssea. Esta alteração na densidade óssea aumenta após a menopausa, particularmente nos primeiros anos depois de deixarem de ter período e deve-se à perda de estrogénio no corpo. Uma mulher pode perder até 25% de densidade óssea depois da menopausa, até aos 60 anos de idade. A osteoporose torna a pessoa suscetível a fraturas ósseas, particularmente nas ancas, coluna vertebral e pulsos.
- **Doença cardiovascular:** a menopausa não causa diretamente uma doença cardiovascular, mas pode aumentar o risco da pessoa a desenvolver. A alteração das hormonas, bem como as alterações da pressão arterial, do colesterol "mau" e dos triglicéridos também podem ocorrer após a menopausa.

É importante notar que os níveis de energia podem aumentar e os sintomas cognitivos e físicos muitas vezes diminuem.



# SECÇÃO 4: ENDOMETRIOSE



## O que é?

A endometriose é uma doença em que tecido semelhante ao revestimento do útero se desenvolve fora do útero, causando dor e/ou infertilidade. Pode atingir pessoas de qualquer classe socioeconómica, idade ou etnia. **A endometriose afeta globalmente cerca de 10% (190 milhões) das mulheres adultas e adolescentes em idade reprodutiva.** (6)



## Sintomas

Os sintomas associados à endometriose variam, são muitas vezes graves e com impacto na vida da pessoa, e podem incluir qualquer um ou todos os seguintes tópicos:

- períodos dolorosos
- períodos abundantes
- dor pélvica crónica
- micção ou defecação dolorosa
- fadiga
- depressão e/ou ansiedade
- inchaço abdominal e náuseas



## Em termos médicos

A endometriose é uma doença caracterizada pela presença de tecido semelhante ao endométrio (revestimento do útero) fora do útero. Provoca uma reação inflamatória crónica que pode resultar na formação de tecido cicatricial (aderências, fibrose) dentro da pélvis e noutras partes do corpo. Provoca dor e, em casos extremos, infertilidade. Ao contrário de um período menstrual, à medida que este tecido cresce e descama, não há forma deste sair do corpo, o que pode provocar dor crónica e outros sintomas.

Os sintomas variáveis e amplos da endometriose contribuem para que os profissionais de saúde não a consigam diagnosticar facilmente, sendo muitas vezes difícil para as pessoas que dela sofrem terem uma consciência abrangente da doença. Tal pode causar um longo atraso entre o início dos sintomas e o diagnóstico. (7)



## Como é que afeta as pessoas no trabalho?

A endometriose é uma doença dolorosa e muitas vezes debilitante. Esta diminui normalmente a qualidade de vida de uma pessoa devido a dores fortes, fadiga e depressão. Estudos demonstram que a endometriose tem implicações sociais, de saúde pública e económicas significativas. Grande parte das pessoas com endometriose tem uma dor debilitante associada que as impede de ir trabalhar. (8)



## SECÇÃO 5: PESSOAS TRANS E NÃO-BINÁRIAS

Linguagem: a palavra "transgénero" – ou trans – é um termo genérico para pessoas cuja identidade de género é diferente do sexo que lhes foi atribuído à nascença. Embora a palavra "transgénero" e a perceção mais recente desta definição só tenham passado a ser usadas no final do século XX, as pessoas trans têm existido em todas as culturas ao longo de toda a história.

A comunidade em geral é incrivelmente diversa no que toca a identidade de género. Algumas pessoas identificam-se como homens ou mulheres trans, enquanto que outras podem descrever-se como não-binárias, *genderqueer*, não-conformes, agénero, bigénero ou outras identidades. Algumas pessoas tomarão hormonas ou serão operadas como parte da transição, enquanto outros poderão alterar os pronomes ou a aparência. (9)



### Como é que as hormonas afetam as pessoas trans e não-binárias?

É importante notar que nem todas as pessoas trans ou não-binárias tomam hormonas. Uma pessoa pode mudar a sua expressão de género sem qualquer intervenção médica.

Algumas pessoas tomam hormonas como parte do seu processo de transição. Estas podem variar, pois os tratamentos podem muitas vezes parar e recomeçar. (10)



### Sintomas

Os sintomas da menopausa podem surgir quando uma pessoa que toma estas hormonas deixa de as tomar. As pessoas podem ter os mesmos sintomas quando voltam a tomar as hormonas.

Os sintomas podem ser semelhantes aos que se sentem durante a **perimenopausa**.



### Em termos médicos

As pessoas que transitam de masculino para feminino podem tomar estrogénio e progesterona, juntamente com bloqueadores de testosterona. Para a transição de feminino para masculino, podem tomar testosterona e bloqueadores de estrogénio. As pessoas que tomam hormonas fazem exames médicos regularmente.



### Como é que afeta as pessoas no trabalho?

As pessoas trans e não-binárias com sintomas de menopausa, devido a alterações hormonais, devem receber apoio pois também são afetadas por esses sintomas. É também importante que todos compreendam que, para as pessoas que se encontram em transição médica, todo esse processo pode demorar vários anos.



## SECÇÃO 6: ABORDAGEM CENTRADA NA PESSOA

Falar sobre qualquer tema relacionado com a menopausa pode ser extremamente stressante e embaraçoso para algumas pessoas. A menopausa pode ser ainda uma fase de isolamento e confusão sobre o que lhe está a acontecer física e emocionalmente. Durante a menopausa, podemos sentir uma enorme confusão, dúvida e ansiedade profunda durante vários anos, pelo que acreditamos que a mesma pode ter um grande impacto no nosso percurso profissional.

Muitos de nós reconhecemos que a menopausa se cruza frequentemente com uma fase crítica da carreira, entre os 40 e os 50 anos de idade. Esta é a faixa etária em que as pessoas têm maior probabilidade de ascender a posições de chefia

Algumas pessoas podem não estar cientes de que estão a passar pela menopausa. É fundamental falar com o médico de clínica geral ou com um serviço de apoio especializado sobre como se sente e fazer análises ao sangue para validar a alteração das suas hormonas.



### Estigma e apoio

Com base na investigação solicitada pela Vodafone, descobrimos que parece haver um estigma sobre todo o processo da menopausa:

- Metade (51%) das mulheres que têm sintomas de menopausa preocupam-se com a forma como isto afeta o seu desempenho no trabalho
- **44%** das mulheres que tiveram sintomas disseram sentir-se envergonhadas para pedir apoio no trabalho
- Um terço (33%) das mulheres que tiveram sintomas disseram que esconderam esta situação no trabalho.

É muito importante sermos honestos acerca do impacto que a menopausa tem na mente e no corpo e procurar o apoio e ajuda adequados. É também fundamental compreender como é difícil falar frequentemente sobre a menopausa no trabalho.

Na Vodafone, estamos empenhados em apoiar e assegurar o cuidado e a consideração de que necessita durante este período.

As conversas que possa ter com os profissionais de um serviço especializado são confidenciais e não levarão a discriminação ou retaliação.

Acreditamos fortemente que qualquer tema tabu perde força quando alguém com autoridade o aborda abertamente. Tentar normalizar os seus desafios pode parecer estranho, mas muitas vezes tem o efeito de empoderar aqueles que a rodeiam.



### Como ter acesso ao apoio:



“

Como muitas mulheres, disfarcei instintivamente os meus sintomas quando entrei na menopausa. Pelo contrário, durante a gravidez, não hesitei em confessar o esquecimento e o cansaço. Homens e mulheres riam-se de forma consciente e empática com as minhas anedotas. Mas a menopausa foi diferente. Eu não revelava a causa, apesar de me ter perdido (mesmo com um GPS), de chegar atrasada a reuniões importantes, de fazer marcações duplas ou triplas na agenda, de perder voos e de não conseguir sequer recordar-me do que alguém me tinha dito minutos antes.

**Maisie Hill, o Poder da Perimenopausa, 2021**

“

Quando os meus sintomas começaram a aparecer, estava convencida de que, aos 48 anos de idade, tinha a doença de Alzheimer precoce. Com medo de partilhar as minhas dificuldades com alguém no trabalho, arranjei desculpas para o meu esquecimento e recusei um cargo que me iria permitir progredir na carreira. Como poderia aceitar este desafio se estava sempre a esquecer-me de detalhes importantes dos meus projetos? Foi um alívio e uma surpresa quando o meu médico me diagnosticou a menopausa.

**(Harvard Business Review: fevereiro de 2020)**

**My Menopause Centre** é um serviço de apoio especializado que lhe permite realizar um questionário para perceber se pode estar a passar pela menopausa.



# SECÇÃO 6: ABORDAGEM CENTRADA NA PESSOA



## Como ter uma conversa:

- Não é fácil falarmos sobre nós próprios e sobre o que nos está a acontecer a nível médico e cognitivo. É importante que se sinta confortável com o que partilha e com quem o partilha. Pode ser uma boa ideia pensar com quem quer partilhar tudo isto e o que quer obter da conversa.
- É uma boa ideia ensaiar a conversa. Desse modo, sente-se mais confortável e pode controlar o rumo da conversa e o que pretende realmente partilhar.
- Se estiver a pensar em ter uma conversa confidencial com a sua Chefia, pratique primeiro com um colega ou amigo o que quer dizer. Enquadrar essa conversa é importante. Pense bem sobre o que gostaria de obter com a conversa e o que pretende dizer. Não há problema se não for perfeito.
- É boa ideia tirar algumas notas durante a reunião para registo futuro. Pode haver algumas boas práticas e apoios que queira consultar depois da conversa.



## Envolver-se no trabalho

- Considere juntar-se a um Grupo de Apoio à Menopausa.
- A Vodafone está a investir na formação das suas Chefias e a trabalhar com as mesmas para garantir que todos têm acesso ao apoio e a quaisquer adaptações que possam necessitar.
- Fale com a equipa dos Recursos Humanos se não se sentir à vontade para falar com a sua Chefia.
- Durante a conversa com alguém dos Recursos Humanos ou com a sua Chefia, poderá discutir possíveis adaptações a tomar. Estas podem incluir:
  - Ter um ambiente de trabalho confortável, o que pode incluir um ambiente com temperatura controlada, acesso a água e acesso a uma sala calma que lhe permita descansar e lidar com os sintomas em privacidade.
  - Privacidade: garantir que é possível ter um espaço tranquilo se estiver a passar por dificuldades cognitivas ou se quiser falar com um colega antes de voltar ao seu trabalho.
  - Flexibilidade e pausas mais frequentes: flexibilidade para fazer pausas quando necessário, por exemplo, uma caminhada para aliviar a dor, ou uma pausa para tomar medicamentos ou fazer uma pausa em momentos que lhe permitam manter a sua saúde e o bem-estar.



## Como ter acesso ao apoio

- Pense em falar com o seu médico ou com um serviço de apoio especializado. Pode querer fazer análises ao sangue para determinar os seus níveis de estrogénio e alterações hormonais. Com os resultados, poderá sentir-se mais confiante sobre o que deve fazer de seguida. O seu médico pode recomendar-lhe apoios especializados e alternativas para aliviar os sintomas que possa ter.
- Saiba que não está sozinho(a). A mudança é difícil e pode conduzir a isolamento e alguma confusão. Para algumas pessoas, a menopausa é um período de empoderamento, para outras nem tanto. É bom lembrar que não está sozinho(a). Pode existir um grupo de apoio na sua área ou no trabalho, ao qual possa recorrer ao juntar-se. O grupo de apoio à menopausa **The Cycles of Life Community** é um grupo de apoio da Vodafone, ao qual poderá recorrer para obter apoio. Também pode encontrar outros recursos e grupos de apoio online. Pode ser útil para si falar com quem se sente confortável. Discutir formas de abordar os sintomas, a nutrição, as opções de substituição hormonal ou alternativas naturais é uma ótima forma de obter apoio.
- Fale com uma pessoa que também esteja a passar ou já tenha passado pela fase da menopausa. Nem sempre é fácil tomar a iniciativa e falar, mas os benefícios podem ser muito gratificantes. A partilha de informação e de experiência é fundamental. Por vezes, os nossos familiares têm boas intenções, mas não têm o conhecimento de causa para nos ajudar. Experimente recorrer a um Grupo de Apoio à Menopausa.
- Pesquise sobre o tema da menopausa. Conhecimento é poder. O conhecimento certo é ainda melhor! Há muita informação sobre a menopausa na Internet. É bom pesquisar em websites credíveis e de fontes fidedignas, que pretendem apoiá-lo(a) na sua jornada. Esta pesquisa pode ser feita online, numa altura que seja confortável para si. No final deste kit, na secção de apoio, listamos vários websites que poderá consultar, para realizar esta pesquisa. Também recomendamos alguns livros e artigos na nossa bibliografia.
- O registo dos seus sintomas e a sua frequência ajudarão a que o seu médico ou serviço de apoio especializado se mantenham informados e a enquadrados sobre o tipo de apoio que necessita neste momento, inclusive no trabalho. Poderá querer utilizar estas informações como base para futuras conversas.



## SECÇÃO 7: ABORDAGEM CENTRADA NA CHEFIA

Tal como acontece com a maioria das questões que os nossos Colaboradores enfrentam, é fundamental lembrar que o local de trabalho deve ser um espaço seguro. Temos um papel a desempenhar no apoio aos nossos colegas. Quando trabalhamos, não trazemos apenas uma parte de nós para o trabalho. Inevitavelmente, quando estamos a trabalhar trazemos connosco os desafios e partes da nossa vida que são exteriores ao trabalho. Não conseguimos dissociar a parte pessoal. Por exemplo, a doença de um filho ou de um pai é uma preocupação que temos sempre presente, mesmo no trabalho; se tivermos insónias ou mudanças de humor, esses fatores podem fazer parte de quem somos. O seu papel como Chefia é conversar com vista a dar apoio a todos os membros da sua equipa e permitira tomada de adaptações e apoio razoáveis.



### Como ter uma conversa:

À semelhança de qualquer outra conversa, as conversas “humanas” e de apoio fazem toda a diferença. Eis algumas estratégias que podem ajudar:

- Conhecer os factos sobre a menopausa e como ela pode afetar os Colaboradores no trabalho. Algumas pessoas falarão consigo sobre si próprias, outras talvez sobre membros da família.
- Se um membro da sua equipa vier ter consigo, certifique-se de que tem tempo livre e está completamente disponível. Encontre um lugar onde ambos se sintam confortáveis; não é aconselhável ter esta conversa num escritório em *open space*. Certifique-se de que ambos têm água, pois esta é uma boa prática e ajuda quando se tem uma conversa potencialmente emotiva. Crie um ambiente onde a menopausa possa ser abordada abertamente, sem qualquer constrangimento.
- Se precisar de abordar questões de desempenho ou de como a menopausa está a afetar um membro da sua equipa e/ou os seus resultados, lembre-se que as questões de cada pessoa são únicas e requerem um diálogo aberto. As conversas frequentes com a pessoa em questão permitem aumentar a confiança entre si e falar abertamente sobre questões, no trabalho e em casa.
- Faça perguntas diretas - como podemos ajudar, como se sente, o que gostaria de ver acontecer?
- Escute atentamente para compreender melhor os sintomas da pessoa - não faça suposições.
- Fale sobre o que a Empresa oferece neste âmbito, fale sobre este kit de apoio e fale sobre algum Grupo de Apoio.
- A vossa conversa é confidencial.
- Considere eventuais adaptações que sejam solicitadas.
- Seja solidário(a) se for solicitada alguma licença para consultas, um horário de trabalho flexível e/ou trabalho a partir de casa. Certifique-se de que estes pedidos estão alinhados com as necessidades da empresa. Se necessário, poderá propor a política de baixa por doença ou de trabalho flexível.
- Pode tomar notas durante as conversas que tiver e chegar a um acordo quanto às ações a tomar. Defina um período de reflexão, se a pessoa desejar; essa decisão pode fazê-la sentir-se mais apoiada. Mais uma vez, cada pessoa deve ajudar a orientar a conversa.
- Lembre-se que fornecer o apoio certo e comunicar abertamente permite que todas as pessoas e equipas consigam atingir o seu melhor desempenho.
- A Vodafone tem uma cultura aberta e inclusiva. Temos uma cultura de apoio às pessoas trans e não-binárias, que reconhece que a menopausa é também sentida por pessoas de diversas expressões e identidades de género.



### Estigma e apoio:

Através do relatório de investigação da Opinium, verificou-se que parece haver um estigma sobre todo o processo da menopausa:

- **44%** das mulheres que tiveram sintomas disseram sentir-se envergonhadas para pedir apoio no local de trabalho
- **43%** estão preocupadas com a forma como os seus sintomas afetaram a sua progressão na carreira e quase metade (47%) estão preocupadas com a forma como os seus sintomas afetaram a perceção que as outras pessoas têm delas no local de trabalho.
- Apenas **7%** das mulheres que tiveram sintomas sentiram-se apoiadas pela Chefia
- Um terço (33%) das mulheres que tiveram sintomas disseram que esconderam esta situação no trabalho.



## SECÇÃO 7: ABORDAGEM CENTRADA NA CHEFIA



### Este assunto diz-me respeito?

Em muitos aspetos, sim, diz. Enquanto Chefia, somos responsáveis pelos nossos Colaboradores, pelo seu desempenho e por qualquer questão de saúde ocupacional ou adaptação razoável necessária. A menopausa afeta toda a gente e não é apenas um tema endereçado às mulheres. Obter informação sobre o que é a menopausa, saber reagir e apoiar os nossos Colaboradores é fundamental para quebrar o tabu, reter os melhores talentos e criar um ambiente de trabalho inclusivo, produtivo e saudável.

Nós, que apoiamos as pessoas que passam pela menopausa, não sabemos muitas vezes como fazê-lo. A menopausa não conduz necessariamente a um mau desempenho ou a um aumento do absentismo ou do presenteísmo. Não é necessariamente um momento negativo da vida. É importante não ignorar os nossos Colaboradores. Esperar simplesmente que a menopausa desapareça ou rejeitá-la como uma “coisa de mulheres” não é realista, não é solidário, nem é o que valorizamos na Vodafone.

**As conversas que possa ter com os profissionais da Vodafone são confidenciais e não conduzirão a discriminação ou retaliação.**

É também importante para nós compreender como os sintomas podem afetar as pessoas no trabalho. Toda a gente reconhece os afrontamentos como um sintoma da menopausa, mas os resultados da nossa investigação sugerem que a fadiga, a dificuldade de foco ou concentração, a ansiedade e preocupação, bem como a insónia, foram os sintomas que, segundo as mulheres inquiridas, mais afetaram o seu trabalho.



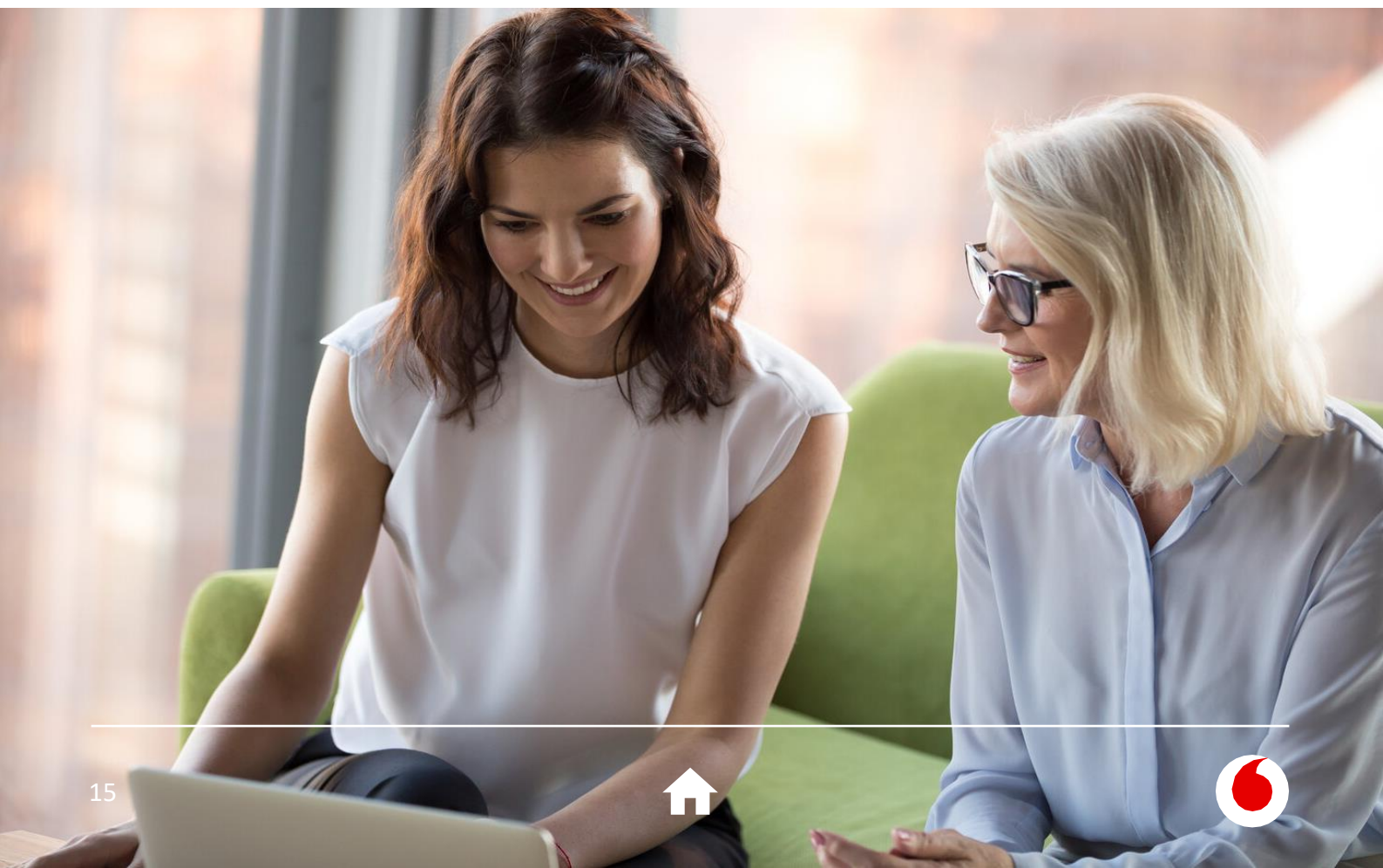
### Como ter acesso ao apoio

É fundamental ter o apoio prático que os nossos colegas necessitam. Dê-lhes a conhecer este kit de apoio. Ou peça-lhes para explorarem os links que fornecemos no final deste kit. Incentive o(a) colega a participar num Grupo de Apoio à Menopausa. Recorde-lhe que pode ausentar-se do trabalho se precisar de consultar um médico ou de obter tratamento relacionado com os seus sintomas. Se estiver preocupado(a) ou tiver mais perguntas, pode também contactar a equipa de Recursos Humanos.

Lembre a pessoa que também se pode ausentar do trabalho para falar com o seu médico ou serviço de apoio especializado.



HENPICKED



## SECÇÃO 8: ABORDAGEM CENTRADA NO(A) COLEGA

A menopausa afeta todas as pessoas, quer seja de forma direta ou indireta (como colega ou parceiro). Por conseguinte, é importante ter uma mente aberta, ser sensível às questões e não fazer quaisquer suposições. Pode ajudar, quebrando o silêncio. Uma simples conversa sobre a menopausa pode fazer uma diferença enorme na capacidade de uma pessoa lidar com a menopausa, especialmente no seu trabalho. Isto também encorajará e contribuirá para a construção de um ambiente mais inclusivo, o que é essencial para ajudar as pessoas a passarem pela menopausa e a obterem o apoio de que possam necessitar.



### Como ter uma conversa:

Dado o tabu associado, as pessoas que queiram apoiar os colegas que estejam a passar pela menopausa, muitas vezes não sabem como abordar o tema. Sugerimos a adoção de algumas das seguintes estratégias para ajudar a quebrar o estigma e dar o apoio que as pessoas necessitam:

- Recordar os factos sobre a menopausa e como pode afetar as nossas pessoas.
- Perguntar como a pessoa se está a sentir - ser paciente perante o silêncio.
- Manter uma mente aberta e ser flexível. Não fazer suposições sobre o que alguém possa estar a passar.
- Referir informação útil - lembre-se de que não é especialista no assunto. Sugere-se que fale com um médico ou recorra a um serviço de apoio especializado.
- Considerar juntar-se a uma Comunidade ou Grupo, não só para saber mais, mas também para procurar apoio. Saber que não estão sós pode ser extremamente benéfico para as pessoas que experienciam os sintomas debilitantes da menopausa.
- Criar um ambiente de aceitação para todas as nossas pessoas - uma cultura de apoio inclusiva, utilizando uma linguagem positiva, pode ajudar as pessoas a lidarem com os sintomas da menopausa, tais como perdas de memória e de concentração.



### Como ter acesso ao apoio

É importante dar apoio especializado e prático a um(a) colega ou amigo(a). Para tal, fornecemos links de apoio, no final deste kit. Incentive os colegas a juntar-se a um Grupo de Apoio.

Lembre também a pessoa que a mesma pode ausentar-se do trabalho para falar com o seu médico ou serviço de apoio especializado



### Estigma:

A investigação solicitada pela Vodafone permitiu descobrir que parece haver um estigma sobre todo o processo da menopausa:

- **44%** das mulheres que tiveram sintomas disseram sentir-se envergonhadas para pedir apoio no local de trabalho. 50% pensam mesmo que existe um estigma ao falar da menopausa no local de trabalho.
- **22%** das mulheres que tiveram sintomas sentiram-se apoiadas por um(a) colega



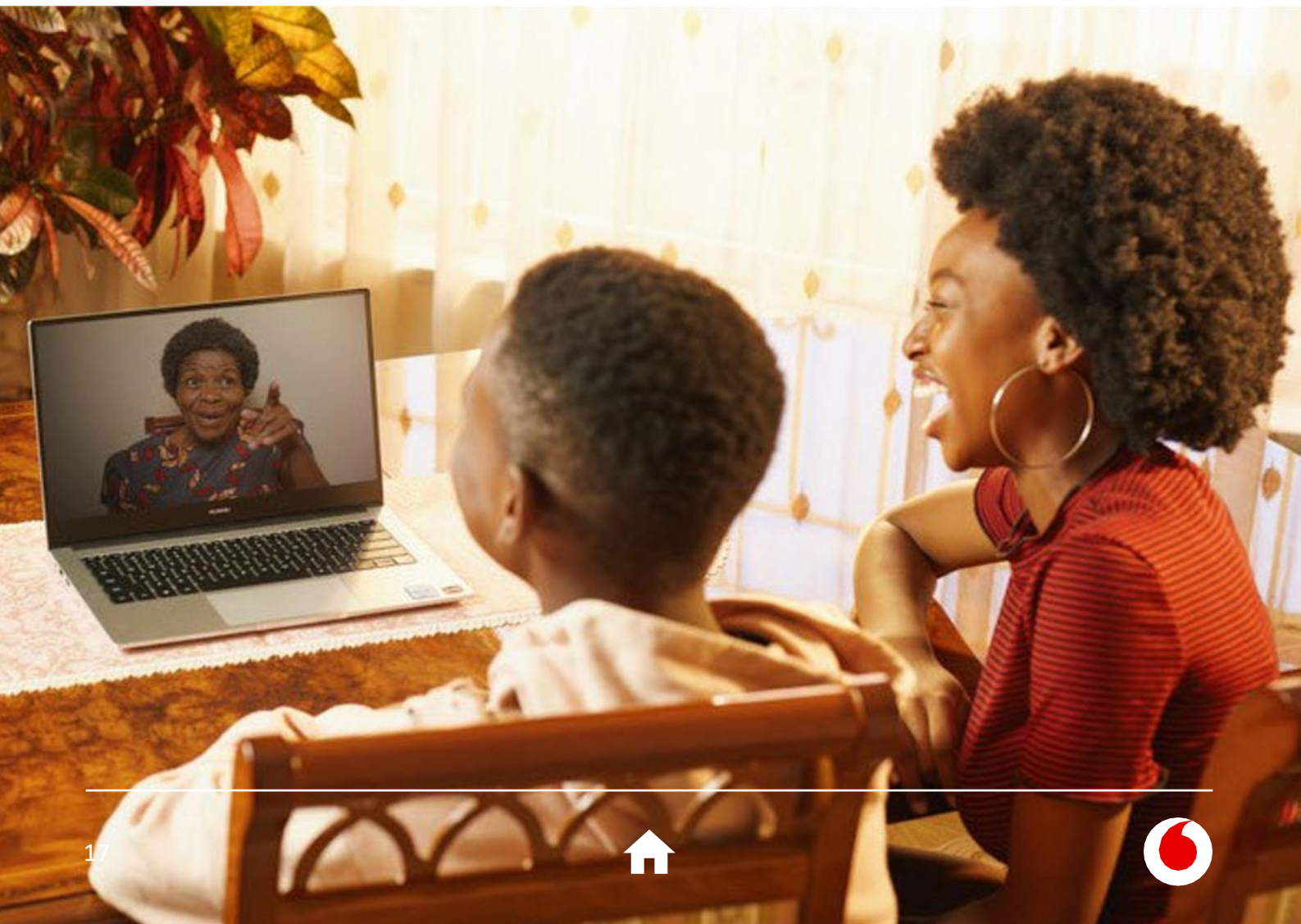


## SECÇÃO 9: ABORDAGEM CENTRADA NA FAMÍLIA E AMIGOS

---

A menopausa é uma jornada pela qual muitas pessoas passam . Se conhece ou vive com uma pessoa amiga que está a passar pela menopausa, estes podem ser tópicos importantes que a mesma gostaria que percebesse:

- Conheça os sintomas. Uma das frustrações da perimenopausa (a fase da vida em que começam as flutuações hormonais e os sintomas da menopausa) é a sua imprevisibilidade.
- Mantenha linhas de comunicação abertas. Escute. Mostre empatia. Seja paciente. Faça o seu melhor para compreender uma experiência que talvez nunca venha a partilhar. Não pressione. Este assunto é tão sensível e pessoal que muitas pessoas podem não querer falar sobre ele. Só o facto de estar presente e de dar apoio pode fazer uma diferença significativa.
- Ajude a aumentar a autoconfiança da pessoa. Numa sociedade que se foca muito na juventude, a autoconfiança pode diminuir na menopausa.
- Não duvide nem desvalorize a experiência da pessoa. A menopausa é real e possivelmente uma das piores coisas que alguém pode fazer é negar a experiência relacionada com a mesma ou dizer à pessoa que "está tudo na sua cabeça".
- Os sintomas emocionais são também muito reais. Apoie a pessoa, providencie-lhe um espaço seguro, perceba que ela está a fazer o melhor que pode e ajude-a a continuar a fazer o seu melhor.
- Procure também o apoio de que necessita para si próprio(a). Encontre formas de cuidar de si para que possa estar lá para apoiar a outra pessoa.



# SECÇÃO 10: APOIO

## LINKS PARA RECURSOS DE APOIO E ORGANIZAÇÕES



### Global

[Sociedade Internacional da Menopausa](#)



### Reino Unido

[Menopausa no Local de Trabalho](#)

[Sociedade Britânica de Menopausa \(BMS\)](#)

[Bem-estar das Mulheres](#)

[Rock My Menopause](#)

[Apoio à Menopausa](#)

[Daisy Network](#) - rede beneficente para mulheres que experimentaram a menopausa prematura

[Maisie Hill](#)



### Alemanha

[Sociedade Alemã de Menopausa](#)

[Schweizerische Gesellschaft für Gynäkologische Endokrinologie und Menopause](#)



### Turquia

[Sociedade Turca de Medicina Reprodutiva](#)



### Irlanda

[Irish Menopause Society](#)

[The Menopause Hub](#)

[Wellness Warrior](#)



### Luxemburgo

[Société Luxembourgeoise d'Andropause et Menopause](#)



### Europa

[Sociedade Europeia de Menopausa e Andropausa \(EMAS\)](#)



### EUA

[Sociedade Norte-Americana de Menopausa \(NAMS\)](#)

[Fundação Nacional da Osteoporose](#)



### Espanha

[asefa salud](#)

[Clínica Universidade de Navarra](#)

[Associação Espanhola para o Estudo da Menopausa](#)



### Itália

[Menopausa](#)



### Grécia

[Hellenic Society of Climacterium and Menopause](#)

[Sociedade Helénica de Obstetrícia e Ginecologia](#)



### Portugal

[Sociedade Portuguesa de Ginecologia](#)



### Índia

[Sociedade Indiana da Menopausa](#)



### África do Sul

[Sociedade Sul-africana da Menopausa \(SAMS\)](#)



### Hungria

[Sociedade Húngara da Menopausa](#)



# BIBLIOGRAFIA

---

- <https://menopauseexperts.com/2020/04/29/how-to-discuss-your-menopause-with-your-gp/>
- <https://menopauseexperts.com/blog/>
- <https://www.who.int/ageing/publications/Women-ageing-health-lowres.pdf>
- <https://www.cochrane.org/news/world-menopause-month>
- [Black cohosh \(Cimicifuga spp.\) for menopausal symptoms](#)
- [Dehydroepiandrosterone for women in the peri- or postmenopausal phase](#)
- [Hormone therapy for sexual function in perimenopausal and postmenopausal women](#)
- [Hormone therapy for endometriosis and surgical menopause](#)
- [Long-term hormone therapy for perimenopausal and postmenopausal women](#)
- [Short-term and long-term effects of tibolone in postmenopausal women](#)
- [Relaxation for perimenopausal and postmenopausal symptoms](#)
- [Acupuncture for menopausal hot flushes](#)
- [Chinese herbal medicine for menopausal symptoms](#)
- [Exercise for vasomotor menopausal symptoms](#)
- [Bioidentical hormones for women with vasomotor symptoms](#)
- [Oestrogen and progestogen hormone replacement therapy for peri-menopausal and post-menopausal women: weight and body fat distribution](#)
- [Hormone therapy in postmenopausal women and risk of endometrial hyperplasia](#)
- [Oral oestrogen and combined oestrogen/progestogen therapy versus placebo for hot flushes](#)
- [Local oestrogen for vaginal atrophy in postmenopausal women](#)
- [Testosterone for peri and postmenopausal women](#)
- [Phytoestrogens for menopausal vasomotor symptoms](#)
- <https://www.maisiehill.com/podcast/perimenopause>
- <https://www.50sense.net/what-is-meditation-and-how-can-it-help-you-in-the-menopause>
- <https://www.50sense.net/what-is-cbd-oil-and-can-it-help-menopause-symptoms/>



# NOTAS

---

1. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2971739/?report=reader>
2. <https://www.healthywomen.org/your-health/menopause-aging-well/the-secret-to-combating-perimenopausa-qanho-de-peso/particle-1>
3. <https://www.menopausedoctor.co.uk/menopause/help-im-heading-menopause-i-cant-control-peso>
4. <https://www.mindbody7.com/news/2019/6/17/anxiety-and-depression-after-menopause>
5. <https://my.clevelandclinic.org/health/diseases/21138-premature-and-early-menopause>
6. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis>
7. Agarwal SK, Chapron C, Giudice LC, et al. Clinical diagnosis of endometriosis: a call to action. Am J Obstet Gynecol 2019(4):354-64.
8. Nnoaham K, Hummelshoj L, Webster P, et al. Impact of endometriosis on quality of life and work productivity: a multicenter study across ten countries. Fertil Steril 2011;96(2):366-73.e8.
9. <https://menopauseintheworkplace.co.uk/articles/why-diversity-and-inclusion-matter-in-menopause-support>
10. Jack et al. (2016) Menopause in the workplace: What employers should be doing. Maturitas, 85: 88-95.
11. Griffiths, A. et al. (2006) Women Police Officers: Ageing, Work & Health. Nottingham.





Together we can