

ATUALIDADE

A pandemia criou um novo cargo: diretor de saúde mental

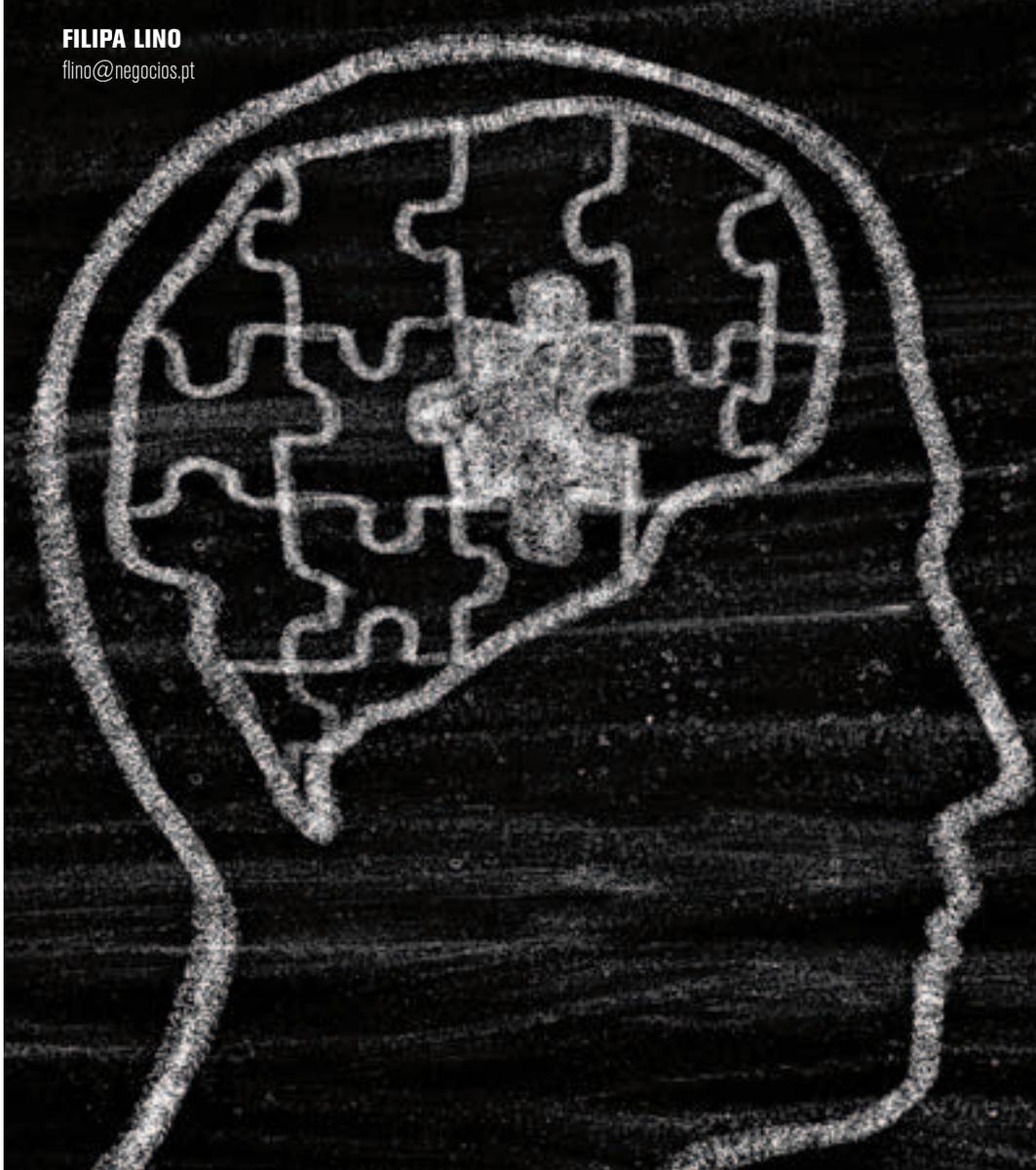
As marcas da pandemia na saúde mental vão perdurar no tempo e quando regressarmos à “normalidade” as organizações terão de contar com essas sequelas. Isso vai requerer uma nova cultura de trabalho, alertam os psicólogos. Algumas empresas já estão a preparar-se para o impacto da covid-19, pondo em prática planos direcionados para o bem-estar dos trabalhadores. Mas há quem vá mais longe. A cervejeira brasileira Ambev tem, desde junho, uma diretora de saúde mental. O cargo pode tornar-se uma tendência nos próximos anos.

FILIPA LINO
flino@negocios.pt

M

ariana Holanda é uma jovem psicóloga que entrou há uma década na Ambev, a unidade brasileira de uma das maiores cervejeiras do mundo, detentora das marcas Brahma e Skol. A companhia emprega mais de 30 mil pessoas. Nos últimos anos tem vindo a questionar algumas práticas na empresa e a tentar encontrar soluções. Muito por causa da nova geração de talentos que entrou nos quadros e que exige uma cultura empresarial que aposte na conciliação entre o trabalho e a vida pessoal. Foi-se dando flexibilidade no horário laboral e autonomia às pessoas e era respeitado o direito a desligar fora do horário de expediente.

Tudo isto aconteceu ao mesmo tempo que a Ambev passava por um processo de transformação digital. Os valores humanos inerentes a essa transformação foram discutidos e a cultura da



empresa foi-se adaptando. A pandemia veio destapar uma realidade que já existia, mas que ninguém queria ver: a necessidade de cuidar da saúde mental dos trabalhadores.

Mariana já estava sensibilizada para estas questões. Em 2019, esteve de baixa médica com um diagnóstico de “burnout”. Por isso, entendeu que este era o momento certo para começar a falar abertamente de saúde mental na empresa.

Em junho de 2020, a Ambev decidiu dar um passo em frente e nomeou-a para um novo cargo: diretora de saúde mental. O seu trabalho nestes meses tem sido criar ferramentas de comunicação para dar espaço à partilha de angústias, fornecer suporte aos funcionários que precisam de apoio psicológico e dar formação sobre estes temas. Em declarações à revista brasileira *VocêRH*, Mariana Holanda diz que os colaboradores estão agora a preocupar-se com o regresso ao escritório. E essa será outra fase fundamental, porque “vamos lidar com stress pós-traumático, temos funcionários que perderam familiares por covid-19”.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) já alertou que o impacto da pandemia na saúde mental vai perdurar no tempo. E a academia está a estudar o tema. Um grupo de psicólogos do King’s College comparou um conjunto de 24 estudos realizados no contexto de outros surtos para tentar antecipar o cenário comportamental da generalidade das pessoas no período pós-pandemia. Os investigadores concluíram que o impacto provocado pelas medidas de confinamento ou quarentena, apesar de poder variar de país para país, terá “efeitos dramáticos”. O estudo intitulado “The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence”, publicado na revista *Lancet* em 2020, revelou que, após o desconfinamento, os sintomas mais frequentes são tristeza e irritabilidade, que se podem prolongar anos.

UMA “BOMBA-RELÓGIO”

Sendo um problema transversal a toda a sociedade, a saúde mental tem de estar na lista de prioridades das empresas. Até porque há uma ligação direta entre saúde mental e produtividade. A retoma económica também passa por aqui.

“As empresas que não investirem na saúde mental dos seus colaboradores estão condenadas”, afirma Samuel Antunes, diretor do Programa de Promoção de Saúde Mental no Trabalho da Ordem dos Psicólogos Portugueses. O stress, o “burnout”, a depressão e outros problemas emocionais e psicológicos têm um custo, que já era bastante elevado antes da pandemia.

O Relatório do Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, divulgado pela Ordem dos Psicólogos, com dados de 2019, apontava que o custo anual das empresas portuguesas com problemas psicológicos era de 3,2 mil milhões de euros, o equivalente a três pontes Vasco da Gama. Uma pesquisa promovida pelo Instituto Nacional Ricardo Jorge revelou que em cada 10 portugueses que estiveram em quarentena devido à covid-19 sete dizem estar em sofrimento psicológico, e são sobretudo os jovens adultos e as mulheres que apresentam sintomas de ansiedade e de depressão moderada a grave. É fácil perceber que estamos perante uma “bomba-relógio” nas organizações.

“No teletrabalho, não existe uma fronteira entre o trabalho e a vida pessoal e familiar” e “o cérebro precisa de tempo para descansar e renovar a capacidade de dar respostas de alta qualidade”, afirma Samuel Antunes. Por outro lado, “as empresas hoje estão a lidar com mais incerteza e menos rentabilidade”. Isso implica, habitualmente,

mais despedimentos, insegurança laboral e redução de rendimentos. Esse contexto é propício “a mais ansiedade e mais problemas de saúde mental”. Uma das prioridades das empresas deve ser “dar segurança psicológica às pessoas”, porque só assim elas “são mais criativas, mais produtivas, tendem a encontrar soluções para os problemas, a inovar e a dar mais de si”, conclui.

Para Samuel Antunes, o cargo de diretor de saúde mental faz todo o sentido, sobretudo nas médias e grandes empresas. Espera, por isso, que se torne uma tendência. O cargo até pode ter outro nome, “é preciso promover o bem-estar”. Se isso acontecer, todos ficam a ganhar, porque “o retorno económico de investir em saúde mental é muito elevado”, como demonstra um estudo da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, que revelou que “por cada euro investido na gestão e prevenção do stress, o retorno é de 13,62 euros”.

Em Portugal, já há algumas grandes empresas preocupadas com o bem-estar das suas pessoas e que criaram programas para reduzir o “stress” e a exaustão física e mental. O Negócios deu alguns exemplos esta semana de empresas que entregam cabazes de fruta e legumes em casa dos empregados, pagam aulas de ginástica e consultas de psicologia.

É necessária uma nova mentalidade e cultura empresarial focada em hábitos de vida saudáveis, que promova o chamado autocuidado, “que passa por ajudar as pessoas a recuperarem um certo equilíbrio psicológico, a descansarem mais, a estarem menos expostas a ecrãs e a fazerem mais atividade física”, diz o psicólogo. Isso depois “reflete-se no trabalho e nas várias dimensões da vida”.

Com a pandemia “as chefias começaram a perceber o impacto que a saúde tem ao nível da produtividade”, afirma Aristides Ferreira, professor do ISCTE e investigador na BRU-IUL na área do presentismo e mudança organizacional. Isto porque “qualquer pessoa pode ser vítima”. E, “quando as pessoas sentem na pele que também podem ser vítimas”, ficam mais disponíveis para refletir e reagir aos problemas da saúde mental.

A solução que as empresas adotam mais frequentemente é aumentar os recursos, ou seja, haver um maior apoio do supervisor, mais suporte dos colegas, dar elogios ou a possibilidade de desenvolvimento de carreira. Mas se esses recursos forem poucos e se o nível de exigência apresentado – como tempos de resposta muito curtos, objetivos percecionados como sendo inalcançáveis ou elevada pressão competitiva até por parte dos pares –, há uma tendência natural para aumentarem as depressões e os níveis de ansiedade, diz.

O investigador alerta que se a cultura empresarial continuar a alimentar o presentismo [que, por definição, significa estar presente no local de trabalho mas não conseguir manter os níveis de produtividade e concentração desejáveis devido a problemas físicos ou psicológicos], as pessoas com problemas de saúde mental não só serão menos produtivas como vão “contagiar” as outras. “O mal-estar que a pessoa transmite afeta os colegas”, sublinha.

Para haver um investimento sério nesta área, “os técnicos de saúde mental têm de usar a linguagem das organizações, que são os números”. Devem demonstrar que compensa financeiramente fazer essa aposta. Só assim “teremos empresas a apostar fortemente em diretores de saúde mental”, refere o académico. O problema é que “muitos dos nossos empresários olham só para o presente” e, de facto, o investimento na saúde mental não se reflete imediatamente, “o retorno demora tempo, mas justifica”. **w**