

A EMERGÊNCIA DA SAÚDE MENTAL
NAS EMPRESAS

ATÉ AONDE NOS PODE LEVAR O BURNOUT?



Com maior ou menor aplicação prática, é inegável a emergência do tema da saúde mental nas empresas, alargando em muito o âmbito daquilo a que há alguns anos assistíamos em termos de SST (saúde e segurança no trabalho). Falar de 'burnout', por exemplo, já não constitui uma espécie de tabu, como noutros tempos, nem uma palavra que suscitava apenas a incredulidade perante o desconhecido.

Texto: Redação «human» **Foto:** DR

A pergunta do título é precisamente a mesma que colocámos a Filipa Santos, diretora de serviços clínicos da Centralmed, empresa especializada em SST e também em segurança alimentar e formação profissional. Filipa Santos começa por assinalar: «Levantar de madrugada, começar a trabalhar bem cedo para aproveitar as oportunidades enquanto os restantes dormem, trabalhar muito e muitas horas. Esta foi a chave para o sucesso, frase repetida anos a fio, pelo menos para as últimas gerações. E é esse mesmo grupo, a faixa etária entre os 40 e os 55 anos que, segundo estudos recentes, evidencia maior risco de 'burnout'. A responsável refere a seguir um inquérito de 2022 efetuado pelo Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis (LABPATS), que revelou que 79,7% dos participantes apresentava pelo menos um sintoma de 'burnout', numa amostra de 1.457 pessoas, e destes 63,5% referiram cumulativamente ter exaustão, tristeza e irritabilidade.

Filipa Santos comenta que «estamos integrados numa conjuntura onde o trabalho tem uma centralidade enorme na nossa vida», adiantando que «em Portugal, embora os contextos estejam paulatinamente a mudar, ainda existe muito a ideia de que o bom profissional é aquele que passa muitas horas a trabalhar». Mais: «Somos o quinto país da OCDE onde se trabalha mais horas e estamos no lugar 21 (numa lista de 28 países) no equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Estima-se que o stresse e o 'burnout' custem às empresas portuguesas cerca de 3,2 mil milhões de euros por ano, onde absentismo, erros, acidentes de trabalho e redução da produtividade estão colocados na equação», diz.

A definição de 'burnout', conforme partilha a diretora de serviços clínicos da Centralmed, «leva-nos a um estado de esgotamento físico e mental, cuja causa está intimamente ligada à vida profissional». Ou seja: «Poderá ser causado por uma conjuntura de fatores, sendo alguns dos mais comuns a carga de trabalho superior à capacidade do profissional, a falta de autonomia e controlo sobre as tarefas e a organização do trabalho, o baixo propósito ou significado das tarefas, a realização de tarefas perigosas ou de elevada exigência emocional, horários de trabalho excessivos e sem pausas, conflitos entre colegas e superiores e dificuldades de equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.» Conforme assinalámos a abrir, a responsável recorda que «durante muitos anos os programas de promoção da saúde no local de trabalho visavam mais a saúde física, como alimentação saudável, atividade física ou tabagismo», e «muito do investimento é/ era colocado em ações como descontos em ginásios, grupos de corrida, palestras, dias comemorativos». Mais recentemente, continua, «a questão da saúde mental tem recebido gran-

de enfoque nos programas, com incorporação de ações como 'mindfulness', meditação guiada, 'yoga' ou sessões de relaxamento». Quer dizer: «O enfoque está, em muitos casos, a ser colocado no trabalhador, que precisa de se ajustar ou de ser mais resiliente, embora o ambiente permaneça tóxico, ou seja, transfere-se o ónus de um claro problema da empresa para o trabalhador, como se coubesse a ele, e não à empresa, a responsabilidade de gerir a cultura organizacional. Resultado: ano após ano as práticas são repetidas, mas os resultados ficam aquém dos desejados. Não se quer com isto dizer que estas ações não sejam necessárias. Que bom seria que fosse dada a possibilidade destas iniciativas a grande parte dos trabalhadores portugueses, mas não será pela organização, pela cultura, pelas lideranças que se deveria começar a construir um verdadeiro combate ao 'burnout'?», questiona Filipa Santos.

A finalizar, a responsável diz que «cada vez mais se tem demonstrado a importância de programas organizados num conjunto coordenado, sistematizado e abrangente



Atrair, Envolver e Fidelizar talento

Cada vez mais os colaboradores desejam trabalhar de forma alinhada com as suas skills e os seus objetivos. A Adecco está no centro desta evolução ajudando empresas e indivíduos a abraçar a mudança e a enfrentar o futuro com confiança.

Soluções especializadas em talento, com segurança e flexibilidade:

Recrutamento & Seleção | Trabalho Temporário | Outsourcing | Training | Centro de Serviços Partilhados



[adecco.pt](https://www.adecco.pt)  contato.pt@adecco.com

de estratégias que englobem as políticas, os benefícios, as atividades e o suporte para a mudança no ambiente de trabalho». Assim, «neste contexto de dever de cuidar, é fundamental a participação da área de saúde ocupacional na coadjuvação da sua planificação e da implementação conjuntamente com a empresa, assumindo-se uma responsabilidade legal e ética da liderança para com os colaboradores, na garantia do bem-estar, da saúde, da integridade e da segurança».

No mundo das tecnologias

Um estudo da Teamlyzer, plataforma 'on-line' de 'reviews' de empresas na área de tecnologias de informação (TI), coincide com os números avançados por Filipa Santos, sendo que neste caso o estudo tem a ver, precisamente com profissionais de TI. Focou-se no 'burnout' profissional, para alertar as empresas para essa realidade e dar-lhes ferramentas para prevenir e ajudar a gerir a situação junto dos respetivos colaboradores. O inquérito para o estudo foi realizado em agosto de 2022 pela Teamlyzer à sua comunidade, com uma amostra de cerca de 150 pessoas, e 79,9% dos profissionais inquiridos disse já ter passado por uma situação de 'burnout'. O elevado volume de trabalho e a falta de sono e de tempo livre foram apontados como as causas mais relevantes para se chegar ao estado de esgotamento. Também a falta de clareza nas funções e nos objetivos profissionais a atingir foi referido como um fator de bastante importância.

Este estudo mostrou também que 57% das empresas não chegou a saber que algum dos seus colaboradores passou pela situação de 'burnout', e mesmo quando foi tomado conhecimento, nesses casos, a maioria dos inquiridos (71,7%) refere que a respetiva empresa não ofereceu qual-



Filipa Santos, diretora de serviços clínicos da Centralmed, recorda que «durante muitos anos os programas de promoção da saúde no local de trabalho visavam mais a saúde física, como alimentação saudável, atividade física ou tabagismo», sendo que mais recentemente «a questão da saúde mental tem recebido grande enfoque».

quer apoio. Por outro lado, dias de férias, ajuda médica e a tentativa de tornar a carga de trabalho mais leve para o profissional foram as iniciativas mais comuns tidas pelas empresas (28,3%) que apoiaram a superação da situação. Promover o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional foi a resposta mais comum no inquérito para o que as empresas podem fazer para ajudar a ultrapassar a situação. Opções também consideradas relevantes ou muito relevantes, mas sem resultados tão expressivos, foram «encorajar hábitos de vida saudáveis» e «melhorar a comunicação interna». Assinala-se ainda que uma boa chefia com forte empatia e inteligência emocional, que seja capaz de gerir conflitos em oposição a criá-los, bem como melhorar a comunicação interna, foram outras sugestões apontadas pelos profissionais de TI.

Do estudo da Teamlyzer percebeu-se ainda que o 'burnout' profissional é um problema transversal às organizações, independentemente do sector e da sua dimensão. Consultoria e 'outsourcing' (38,1%), 'software house' e Internet (24,6%) e TI (11,2%) destacaram-se como os sectores onde mais respondentes que passaram pela situação trabalharam. Outras áreas de atividade: banca e serviços financeiros (8,2%); indústria e serviços (6,7%); telecomunicações e eletrotécnica (5,2%); ciência e investigação (3%); publicidade, multimédia e videojogos (2,2%); e 'hardware' e produtos eletrónicos (0,7%).

A Teamlyzer gere uma plataforma 'on-line' que tem como missão levar transparência ao mercado das TI em Portugal com base na partilha de 'reviews' sobre experiências de emprego, entrevistas e salários. A plataforma começou por ser um agregador de comentários que rapidamente cresceu, através de um modelo de 'crowdsourcing'. Tem mais de 300 mil utilizadores e cerca de três milhões de 'pageviews' anuais.

«HumanaMente Falando»

No 'podcast' «HumanaMente Falando», da multinacional de recursos humanos Kelly, em Portugal disponibilizado nos meios 'on-line' do jornal «Observador» (<https://observador.pt/programas/humanamente-falando>), num dos episódios fala-se do perigo do 'burnout' e, mais uma vez, assinala-se a importância de promover o bem-estar no trabalho. Na divulgação desta iniciativa refere-se que «quando falamos de 'burnout' é importante perceber que não se trata de uma doença, mas sim de um síndrome associado ao trabalho, resultado do stresse». Mais: «De acordo com a Small Business Prices, Portugal ocupa o primeiro lugar no risco de 'burnout' na União Europeia, sendo dos países com maior probabilidade de se verificar o fenómeno e também aquele que tem uma das semanas de trabalho mais longas, com os salários mais baixos. Neste contexto, as empresas têm um desafio acrescido para manter o bem-estar dos seus colaboradores.»

Vanda Brito, diretora de recursos humanos da Kelly, refere uma frase de Richard Branson, que expressa a importância que uma cultura empresarial virada para o 'wellbeing'

Um estudo com profissionais de TI, sobre 'burnout' profissional, mostrou que 57% das empresas não chegou a saber que algum dos seus colaboradores passou pela situação, e mesmo quando foi tomado conhecimento, nesses casos a maioria dos inquiridos refere que a respetiva empresa não ofereceu qualquer apoio.

das suas pessoas tem no mundo do trabalho atualmente: «Se cuidares bem das tuas pessoas, elas vão cuidar bem do teu negócio.»

Ainda nesta iniciativa da Kelly pode encontrar-se uma partilha de Gustavo Jesus, médico psiquiatra e diretor clínico do Partners in Neuroscience: «O 'burnout', segundo a American Psychological Association (APA), é a exaustão física, emocional ou mental acompanhada de diminuição da motivação, diminuição do desempenho e atitudes negativas em relação a nós próprios e aos outros. Resulta, assim, do desempenho sob um nível elevado de stresse e tensão, causado por esforço físico ou mental extremo e prolongado ou de uma sobrecarga de trabalho. Não é uma doença mental. Ter 'burnout' é fator de risco para desenvolver depois depressão e perturbações da ansiedade. É uma síndrome associada ao trabalho, mas não é uma doença. Resulta do trabalho e do stresse associado, incluindo exaustão emocional, distanciamento em relação ao trabalho ou pouca realização profissional. É um estado de mal-estar psicológico e de mal-estar mental.» ©

