EMPREGO

Parceria A MindAlliance é uma ONG que junta executivos de topo em Portugal para melhorar o bem-estar psicológico no trabalho

Líderes unem-se para lidar com saúde mental

Textos **ANA SOFIA SANTOS**

"Não estamos preparados para lidar com a saúde mental", constata Gonçalo Quadros, cofundador e presidente da Critical Software, empresa portuguesa de tecnologias de informação. Considera-se uma pessoa "com mente aberta" e, até, desperto para este tipo de problemas, mas isso não impediu que o gestor passasse "por um contexto particularmente duro e difícil" em 2018.

O diagnóstico foi de *burnout*, misturado com uma depressão acentuada, a que se juntava um comportamento obsessivo-compulsivo, "o que tornou a situação mais complicada e incapacitante", revela Gonçalo Quadros, enfatizando a importância de se falar sobre a doença mental para aliviar o preconceito. Foi por isso que fez questão de ficar de baixa por doença psiquiátrica, mesmo contra os conselhos do médico. "Senti que tinha de dar o exemplo e não esconder o que se estava a passar", conta. Ajudado por profissionais da área da saúde mental num processo de "altos e baixos", conseguiu recuperar. Reconhece que passou demasiado tempo 'debaixo de água' e que isso agravou a doença, e, por isso, considera crítico que as pessoas, dentro das organizações, estejam sempre alerta para as patologias mentais. "Passamos uma boa parte do nosso tempo nas empresas, conhecemo-nos bem e podemos ser a primeira linha de intervenção ao lermos os sinais que os outros nos dão", sublinha Gonçalo Quadros, remetendo para a participação da Critical Software, enquanto membro fundador, no projeto da MindAlliance, uma organização não governamental (ONG) que começou a trabalhar em Portugal há cerca de um ano.

A MindAlliance integra a MindForward Alliance, iniciada há 13 anos no Reino Unido e que se expandiu para Hong Kong, Singapura, Austrália, Nova Zelândia, Índia e Portugal. Junta companhias como a Allen & Overy, o HSBC, o Citi ou a KPMG e pretende desafiar o estigma associado à saúde mental e colocar o tema na agenda dos conselhos de administração. Para isso, mune-se de empresas que "priorizam a saúde mental", e, por cá, conta como membros fundadores, além da Critical, o Banco Santander, os CTT, a Accenture, a Fidelidade, a Multicare, o BAI Europa, a Linklaters, o Novo Banco, a Vieira de Almeida e a Ageas (nas frases ao lado falta a participação da Accenture).

Ana Figueiredo, engenheira informática, fez carreira nos sectores da finança e dos seguros no Reino Unido e é a presidente da MindAlliance em Portugal. A saúde mental 'atravessou-se' no seu caminho quando foi surpreendida com crises de ansiedade, e, olhando para trás, a gestora reconhece que o que mais lhe custou foi não se identificar como uma pessoa que podia ter ataques de pânico. "Não encaixava com a imagem que tinha de mim própria", diz. Para ela, a saúde mental deve estar entre as prioridades estratégicas das empresas, porque "é a coisa certa a fazer — os líderes devem reconhecer que há uma fração da sociedade que lhes está afetada". E, depois, porque "está comprovado cientificamente que as organizações que enquadram melhor as questões de saúde são mais produtivas e mais criativas — tudo melhora, desde o nível de motivação e de compromisso à energia para trabalhar em equipa, além do impacto nos objetivos financeiros". Está ligada a esta aliança pela saúde mental desde 2017, quando ainda era diretora no HSBC.

Num estudo recente, a Deloitte debruçou-se sobre como podem os executivos melhorar o seu bem-estar e o bem-estar dos seus funcionários — em associação com a Workplace Intelligence foram entrevistados 2100 funcionários e executivos com cargos de liderança em quatro países (EUA, Reino Unido, Canadá e Austrália) — e os resultados da pesquisa revelaram que quase 70% dos líderes consideravam seriamente demitir-se em troca de outro emprego que lhes desse maior qualidade de vida.

"Descobrimos que tanto os funcionários como os executivos lutam para priorizar o seu bem-estar — e para a maioria das pessoas a culpa é do trabalho", indicam os autores do estudo, revelando, igualmente, "que os executivos de topo deveriam fazer muito mais para compreender as necessidades dos seus trabalhadores e demonstrar que realmente se preocupam com o seu bem-estar holístico".

Felicidade organizacional

Guilhermina Vaz Monteiro, líder em Portugal da Lukkap (consultora de recursos humanos) e cofundadora do *ranking* Happiness Works (que se realiza desde 2012 e avalia o nível de felicidade organizacional), salienta que os gestores "se devem preocupar com a saúde mental no trabalho", porque "demonstram empatia e cuidado com os seus colaboradores, o que fortalece o compromisso da equipa". Na sua opinião, "líderes com boa saúde mental são mais propensos a inspirar confiança e a criar um ambiente de trabalho positivo e feliz".

A constatação está alinhada com o propósito da MindAlliance de "capacitar as lideranças" com competências e ferramentas que promovam a saúde mental e o bem-estar dentro das organizações. A atuação da ONG passa por uma aliança entre os conselhos de administração ou comissões executivas, as áreas de recursos humanos e os especialistas e parceiros das indústrias da saúde mental e organizacional.

Ana Figueiredo fala na necessidade de haver "primeiros socorros de saúde mental" nas empresas, área na qual a MindAlliance fez um protocolo com a Ordem dos Psicólogos Portugueses. "Devem existir pessoas com formação para dar apoio nos casos críticos em que é preciso atuar ao nível da estabilização emocional de quem esteja a precisar." A parceria inclui ainda "desenhar uma formação para líderes e gestores de recursos humanos, para estarem sensibilizados para sinais de alerta e sugerirem reencaminhamento" e "ajudar os CEO a serem uma melhor versão de si próprios para darem o melhor de si às suas equipas".

Para Gonçalo Quadros, "as empresas estão numa situação privilegiada para identificar muito cedo que algo não está bem" e faz notar que, "se tivesse reconhecido o meu problema mais cedo, podia ter evitado uma parte relevante de todo o mal que me aconteceu".

assantos@expresso.impresa.pt

O QUE DIZEM OS MEMBROS FUNDADORES

"[Deve existir] um equilíbrio saudável nas nossas equipas e um espaço onde as pessoas se sintam protegidas e cuidadas"
Pedro Castro e Almeida
CEO do Banco Santander em Portugal

"A sociedade portuguesa está a despertar para um assunto que se tornara invisível ao longo de décadas de preconceito e ignorância"
João Vieira de Almeida
Presidente do Conselho de Administração da VdA

"Este espírito de partilha auxilia na perceção de que todos sofremos enormes pressões"
Miguel Abecasis
Membro da Comissão Executiva da Fidelidade

"Falamos sobre a saúde mental de forma mais aberta e o tema está nas reuniões de gestão"
Omar Guerra
CEO do BAI Europa

"[Ajuda-me] a atuar sobre a necessidade de, em todos os contextos, sermos agentes do bem-estar mental"
Luísa Soares da Silva
Administradora executiva do Novo Banco

"[É] relevante ter líderes de várias empresas a testemunharem as suas experiências de gestão da própria saúde mental"
Gustavo Barreto
Membro da Comissão Executiva do grupo Ageas

"[Ganhei] uma maior consciencialização da complexidade e vastidão dos temas da saúde mental"
Rui Camacho Palma
Sócio da Linklaters

"[Juntos] teremos maior capacidade para desbravar o caminho rumo a melhores níveis de bem-estar e de saúde mental nas empresas"
João Bento
CEO dos CTT

"Locais de trabalho saudáveis são benéficos para empregadores e colaboradores, e todos têm um papel"
Maria João Sales Luís
CEO da Multicare

"Junto de quem ajude a refletir, avaliar e decidir sobre a saúde mental chegaremos mais longe"
Gonçalo Quadros
Presidente executivo da Critical Software

As empresas que sustentam o projeto da MindAlliance em Portugal querem desafiar o estigma associado à saúde mental
FOTO GETTY IMAGES

QUATRO PERGUNTAS A

Liliana Dias

Membro do Conselho de Especialidade de Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP)

P De que forma a saúde mental dos líderes impacta as organizações?
R Os líderes são figuras de referência e promotores de saúde e bem-estar nas suas equipas. As suas atitudes e comportamentos têm impacto direto nas pessoas, tanto pelo seu exemplo pessoal como pela forma como atuam junto de cada um dos elementos da equipa. Um líder que não consiga regular as suas emoções, gerir picos de stresse ou recuperar eficazmente do trabalho pode criar um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial. Pelo contrário, líderes que são proativos, empáticos e resilientes podem promover uma cultura de trabalho mais positiva e saudável. Por outro lado, os líderes com boa saúde mental conseguem lidar com os desafios, adaptar-se às mudanças e às exigências e liderar com objetivos e com um propósito.

P Porque é que os líderes se devem preocupar com a saúde mental no trabalho?
R Além do impacto económico direto adjacente à saúde mental em contexto de trabalho — por exemplo, por questões de absentismo e presentismo (o custo do stresse e dos problemas de saúde psicológica no trabalho representa para o contexto português um custo anual de €5,3 mil milhões, segundo um estudo da OPP) —, a saúde mental afeta igualmente a produtividade e a satisfação dos colaboradores. Os líderes desempenham um papel fundamental quer na prevenção quer na gestão de situações já existentes nas equipas. Além de promoverem a autonomia e o desenvolvimento dos colaboradores, dois recursos muito importantes na gestão do stresse e das exigências laborais, promovem a segurança física e psicológica na organização. Podem ajudar a remover barreiras ou a desbloquear situações que estejam a impedir o bom funcionamento da equipa, agilizar apoio e outros recursos e mitigar o desgaste das pessoas.

P Líderes com consciência da importância da saúde mental melhoram as organizações que dirigem?
R Sim, porque são os líderes que têm maior sensibilidade ao tema e procuram melhores respostas, estão mais atentos e, por isso, têm melhores resultados. Preocupam-se tanto com processos como com o desenho do trabalho e as pessoas, promovendo assim ambientes mais saudáveis e produtivos. Existem diferentes indicadores de desempenho que permitem aferir o impacto de uma melhor saúde mental [nas empresas], tal como o número de baixas por saúde mental, o absentismo, o presentismo, a taxa de abandono da organização ou a produtividade.

P Quais são os problemas de saúde mental que mais afetam os líderes e porquê?
R Os mais comuns em contexto de trabalho, e de modo particular dos líderes, são o *burnout*, a depressão e as perturbações de ansiedade. Uma das possíveis causas deve-se a descurarem os momentos de descanso e de, consecutivamente, trabalharem horas a mais. Esta ausência de descanso pode dever-se à dificuldade em delegar e confiar que outros poderão realizar algumas tarefas, o que resulta numa sobrecarga do próprio líder. Além disso, o lidar com questões socioemocionais de alguns elementos da equipa, a falta de apoio no seio da organização ou a dificuldade em gerir um relacionamento/conflito interpessoal mais desafiante sem recursos para tal pode ter impacto na saúde do próprio líder.

Success through *people.*

Talent Acquisition Solutions

egor

Quality Manager m/f — Alcobaça

Empresa
Empresa multinacional, sediada em Alcobaça, que atua no desenvolvimento e distribuição de componentes na área de prensas.

Candidato
O candidato a admitir será responsável por:
- Assegurar a implementação, gestão, manutenção e/ou atualização dos Sistemas Integrados de Gestão da Qualidade e Ambiente;
- Gerir ou coordenar processos de certificação;
- Gestão, organização e coordenação do Departamento da Qualidade;
- Iniciar e implementar atividades de melhoria do desempenho das linhas de produção.

Perfil
- Formação superior em Engenharia Mecânica, Engenharia Industrial, Engenharia Eletromecânica;
- Experiência mínima de 3 anos em funções de gestão no ambiente industrial;
- Bons conhecimentos de processos produtivos e experiência em "shop floor".

Oportunidade de integração numa empresa em franca expansão com oportunidade de desenvolvimento de carreira.

Diretor Industrial m/f — Braga

Empresa
Empresa de referência mundial na indústria têxtil, sediada na zona Norte de Portugal, com mais de cinco décadas de existência.

Candidato
O profissional a admitir será responsável por:
- Acompanhar o processo de funcionamento da unidade produtiva e coordenar as atividades de produção, no sentido de assegurar a otimização dos recursos materiais e humanos disponíveis;
- Planear e definir os processos de industrialização de novos produtos, passando pela definição das matérias-primas e do processo produtivo.

Perfil
- Formação Superior em Engenharia Têxtil, Química, de Materiais ou Polímeros;
- Experiência mínima de 8 anos no setor têxtil, especificamente nas áreas de acabamentos e tinturaria (obrigatório).

Excelente oportunidade de integração em projeto consistente e de crescimento, com boas condições de trabalho e de remuneração, em empresa de referência no seu setor.

Project Risk Manager m/f — Lisboa

Company
A global company with nearly 40 years' experience in the construction and industrial sectors.

Candidate
The professional to be hired will be responsible for:
- Creating, documenting and implementing a project risk management programme that includes standardized policies, procedures, workflows and tools for the project teams.
- Collaborating with the management team and project teams to develop and maintain customised risk management plans and procedures for projects.

Profile
- University degree in Mechanical, Civil, Process or Electrical Engineering, Construction Management, Engineering, Quantity Surveying or similar.
- Experience in project management as a project manager or project engineer on industrial projects.

Integration in a leading company in its sector with great opportunity for career development in a consistent project, with good working conditions and remuneration.

Project Director m/f — Angola

Empresa
Empresa de referência promotora de grandes projetos de construção em Angola, relacionados com Habitação, Equipamentos Sociais e Infraestruturas.

Candidato
O candidato a admitir será responsável por:
- Gestão de projetos de construção e imobiliários de grande dimensão e complexidade;
- Liderar projetos de construção e infraestrutura em todas as fases, coordenando e desenvolvendo as equipas e os projetos adjudicados;
- Responsável pela representação da empresa junto das entidades governamentais e pelo cumprimento orçamental.

Perfil
- Formação superior em Engenharia Civil;
- Experiência mínima de 15 anos enquanto Project Director na indústria de construção;
- Fluente em inglês (fator eliminatório).

Excelente oportunidade de integração em projeto consistente e de crescimento, com boas condições de trabalho e de remuneração, em empresa de referência no seu setor.

Conheça estas e outras oportunidades em **www.egor.pt**

Siga-nos em