

Origens do stress: gatilhos para a saúde mental

Nos locais de trabalho, é relativamente fácil identificar riscos físicos, como um obstáculo perigoso ou a não utilização de equipamentos de proteção. Os fatores que afetam a saúde mental — ou riscos psicossociais — são mais difíceis de diagnosticar, assim como as suas origens. Sabemos que o stress é o principal causador de *burnout*, ansiedade e depressão, mas como é provocado?

Nas últimas décadas, estudos da psicologia organizacional têm analisado os gatilhos do stress, e destacam-se duas combinações. O primeiro par é a soma de *altos níveis de exigência com baixo controlo*. As exigências podem ser quantitativas, cognitivas, ou emocionais. O baixo controlo refere-se à pouca autonomia ou à impossibilidade de o trabalhador decidir a organização do seu dia. Por exemplo, um empregado de balcão pode ter de atender um grande número de clientes em simultâneo, tendo pouco ou nenhum



**SOCIEDADE
PEDRO
ALMEIDA
MAIA**
PSICÓLOGO
ORGANIZACIONAL

controlo sobre quando e como surgem. O segundo par é a conjugação de *altos níveis de esforço com baixas recomendações*. Por exemplo, um pescador pratica horários extenuantes e coloca em risco a própria vida, quando normalmente auferia um salário baixo e inconstante. Os estudos apontam outros fatores de risco, como o *baixo apoio so-*

cial e a insegurança no trabalho. Estes últimos não geram apenas stress — afetam diretamente a saúde mental.

Se algum destes fatores existir no local de trabalho, os gestores devem agir. Abordar o tema abertamente desbloqueia a mudança. Importa monitorizar, registando o absentismo, faltas por doença, e baixas médicas e psicológicas — são indicadores essenciais. Urge identificar casos que já sofrem de problemas de saúde mental e facilitar-lhes o acesso a psicoterapia, apoiando financeiramente ou flexibilizando o horário para esse fim.

Nos questionários de satisfação interna, algumas organizações utilizam afirmações como “Sinto-me capaz de lidar com a minha carga de trabalho”, por exemplo. Todavia, recorrer a ferramentas aferidas por psicólogos oferece melhores garantias, além da possibilidade de comparar resultados com a população nacional. Cuidado para não se diagnosticar em excesso: demasiados questionários podem ter um efeito contraproducente.

Alguns gestores afirmarão que, para diminuir o grau das exigências, não é viável diminuir o fluxo de clientes. Nos casos em que a redução da carga de trabalho é impraticável, garanta-se que os trabalhadores, ao menos, se sintam valorizados. Desenvolver uma filosofia de suporte para os períodos de maior movimento pode prevenir o stress. Para aumentar os níveis de controlo, permitir que os trabalhadores definam os próprios horários ou turnos, ou instituir um programa de reformas antecipadas, por exemplo.

Criar um programa de gestão do

stress capacitará trabalhadores e chefias para a prevenção do stress laboral. Existe uma vasta oferta em formação, desenvolvimento pessoal e coaching nestas áreas. E que tal um plano de saúde laboral? Exercício aeróbico e de relaxamento a organizar nalgum espaço desaproveitado, ou oferecendo a inscrição num ginásio.

Quando nos dói o corpo, queremos saber porquê. Tenhamos o mesmo cuidado com a saúde mental. As soluções aqui elencadas são apenas exemplos do que pode ser feito nos locais de trabalho, todas com benefícios reais e contabilizáveis. A saúde mental no trabalho é o motor dos bons negócios.♦