



**HEALTHY
WORKPLACES
AWARD'22**

PRÉMIO LOCAIS DE TRABALHO SAUDÁVEIS

**CERIMÓNIA DE ENTREGA
DE PRÉMIOS HEALTHY
WORKPLACES
DISCURSO BASTONÁRIO**





FRANCISCO MIRANDA RODRIGUES
Bastonário da Ordem dos Psicólogos Portugueses



**Os selos e os prémios são mesmo isso,
um reconhecimento para a coragem
de quem se atreveu a candidatar,
se expôs com as suas práticas, está
disposto para aprender.**



QUERIA AGRADECER

Às organizações que hoje aqui estão presentes e que se associaram a esta nossa iniciativa que pretende fazer um reconhecimento daquilo que são boas práticas: boas práticas de gestão, promotoras de bem-estar, promotoras da saúde mental. Portanto, é um momento muito relevante na prevenção que nós, particularmente Ordem dos Psicólogos, vimos a advogar há já muitos anos associada à área do trabalho - já há mais de dez anos e, portanto, vem quase do início da Ordem dos Psicólogos, **tendo vindo a ser feito um trabalho permanente de promoção da importância trabalhando mais a prevenção dos riscos psicossociais.**

Gostava de aproveitar também este momento de cumprimentos para alguns agradecimentos à nossa entidade parceira, e particularmente também ao presidente do júri e a todos os seus elementos que deram do seu tempo para este trabalho difícil, tendo em conta o volume de candidaturas e a análise que era necessária - na pessoa do Carlos Fernandes da Silva, gostava de agradecer a todos os elementos do júri, por este trabalho incedível. Muito obrigado. Sem o vosso trabalho teria sido impossível estarmos aqui hoje.

Também um muito obrigado a todos os colegas, psicólogos e psicólogas que desde há muitos anos foram sendo **pioneiros na promoção de locais de trabalho saudáveis, no que diz respeito à saúde mental nos locais de**

trabalho, num trabalho que era solitário, muito isolado face àquilo que hoje em dia, felizmente, começa a já não ser tanto e, nesse sentido, também não poderia deixar de referir a figura do meu colega Samuel Antunes, que foi o grande precursor do trabalho que a Ordem começou a desenvolver nesta área há muitos anos, também um obrigado por aquilo que foi todo o trabalho até agora e pela ligação em diferentes papéis, mostrando um sentido de missão e de estar sempre pronto para aquilo que vai sendo necessário à profissão, muito obrigado Samuel também por isso.

Dizer que também não seria possível estarmos aqui, ainda mais numa sessão destas com o tema que hoje aqui temos, sem uma equipa que a todo o tempo da organização deste evento foi liderada pela Clara Silva, que contou com pessoas não só da sua equipa mais restrita, mas também de outros elementos da Ordem dos Psicólogos, trabalhadores da Ordem dos Psicólogos, a quem muito agradeço. **Sem o seu esforço incedível, que é uma organização deste tipo, das primeiras que fazemos neste período, agora da pandemia, depois de termos interrompido muita da actividade presencial e conseguirmos fazer isso enquanto mantemos uma resposta que ainda é uma resposta em crise e acentuada** com a resposta que tivemos que fazer em tempos de guerra, essa situação ainda é de mais louvar em termos de esforço de todos para hoje aqui estarmos.

Depois gostava de dizer o que significam estes prémios para nós. Estes prémios significam não que as organizações aqui presentes façam tudo bem, não significa que não cometam erros, que não tenham riscos para lidar, que não tenham muito trabalho para fazer para reduzir os riscos que têm - todos estamos nessa situação à frente de organizações, esse trabalho não acaba - **e o que nós pretendemos é que este reconhecimento seja um estímulo, que vem também com a responsabilidade de não só manter aquilo que são práticas que levaram a este reconhecimento, mas também de promover a melhoria permanente dessas mesmas práticas.**



Temos muito ainda para trilhar neste caminho. Ainda estamos muito assentes em práticas ou em preocupações, que tem que ver com aquilo que cada uma das pessoas, cada um dos trabalhadores pode fazer para lidar com aquilo que são impactos do trabalho na saúde. Mas nós sabemos que é nas práticas de gestão, é nas lideranças que está o mais essencial, o mais importante e o trabalho que verdadeiramente, pode, de forma generalizada, ter um impacto muito positivo, se feito nesse sentido, no sentido de seguirmos o que melhor evidência científica nos diz sobre a aplicação da psicologia - sim, da psicologia dessa ciência que estuda o comportamento e os processos mentais à melhoria daquilo que é o funcionamento das nossas organizações. É, não só por via de termos as pessoas nas melhores condições do ponto de vista da sua saúde mental, com menos sofrimento psicológico - sim, porque também não é demais continuar a insistir na tecla de que quando falamos em saúde mental, não estamos só a falar de doença mental. Estamos mesmo a falar de saúde mental e essa saúde mental é um contínuo. É necessário bem-estar. Essa saúde mental até que no seu processo, por vezes de degradação, se torne doença mental passa por muito sofrimento psicológico, sem diagnóstico. E não é porque está subdiagnosticada, é porque não há diagnóstico a fazer. Nós precisamos de intervir antes, precisamos de evitar esse sofrimento e que quando o sofrimento exista, criemos as condições para que ele desapareça ou que ajudemos as pessoas a lidarem com ele.

Os locais de trabalho são essenciais. Nós necessitamos de olhar pelo menos para três vectores críticos para essa saúde mental nos locais de trabalho e para aquilo que é a relação directa com a produtividade - **Sim, porque o bem-estar tem uma relação directa com a produtividade.**

E não é uma questão da minha opinião. Eu sei que se cai, muitas vezes, na autorreferenciação, naquilo que funcionou com a nossa experiência. "Nós sabemos porque no passado fizemos isto ou aquilo no sítio tal, portanto, agora isso é que funciona. E eu já experimentei uma vez, mas não funcionou. Portanto, logo não funciona." Mas tudo isto não deixam de ser falácias do nosso pensamento.



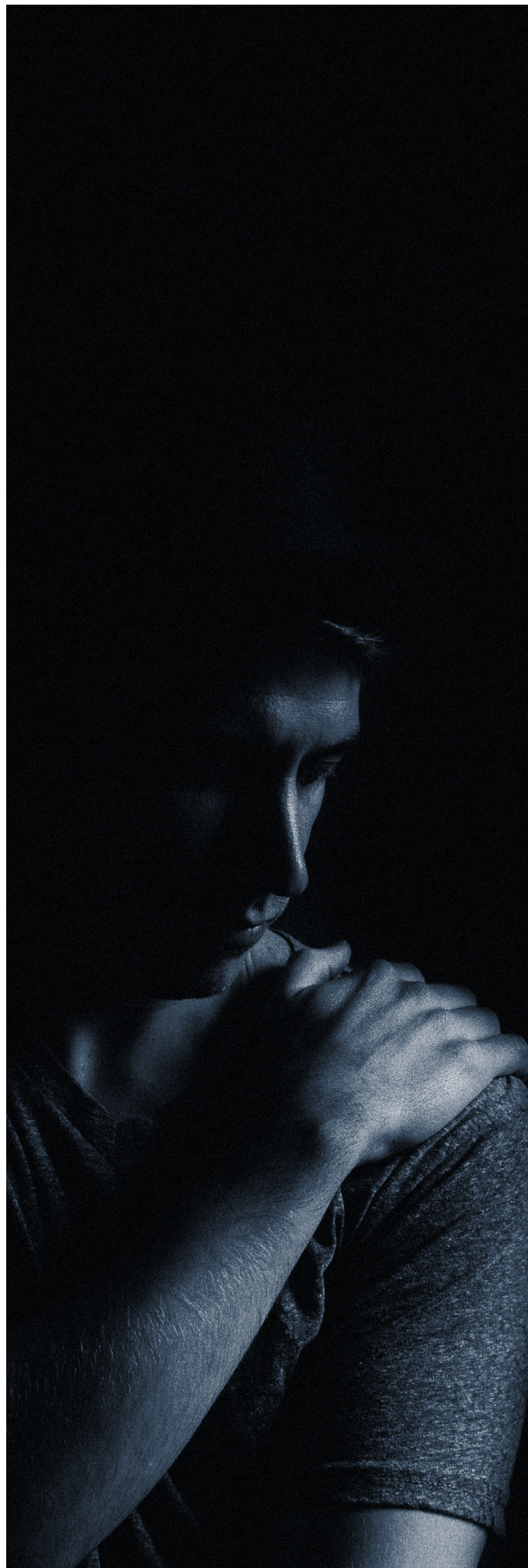
Na verdade, existem práticas reconhecidas e se as aplicarmos, teremos mais hipóteses de obter os resultados que queremos. E esses resultados significarão menos sofrimento, menos sofrimento humano e significarão também mais produtividade.

Não é admissível num país de poucos recursos como o nosso, onde claramente aquilo que podemos dizer que são os nossos grandes recursos são as pessoas, que as possamos desperdiçar.

Em 2019, de acordo com as nossas estimativas no relatório de sustentabilidade relativamente apenas a empresas privadas dos sectores não financeiros, relativos a custos directos relacionados com **o absentismo causado por stress e problemas psicológicos e presentismo, calcula-se que só aí tivessem existido perdas de 3,2 mil milhões €.** São três pontes Vasco da Gama.

Portanto, quando me perguntam: “Bom, está bem, mas nós fazemos trabalho para prevenir...Esse investimento isso custa dinheiro. Não é fácil”. A minha pergunta é: “E quanto é que custa não estar a fazê-lo?” Quanto é que se está a varrer para debaixo do tapete?” Portanto, esta é uma oportunidade também para reflexão, para apostar-mos de facto em melhores práticas.

Aqueles que já me vão conhecendo sabem não só que é o que eu penso, mas que o digo, relativamente aos selos: não são cosmética. Os selos e os prémios são mesmo isso, um reconhecimento para a coragem de quem se atreveu a candidatar, se expôs com as suas práticas, está disposto para aprender. É um prémio para a humildade e, simultaneamente, para a confiança de quem acha fazer um trabalho que pode ser reconhecido e isso merece um respeito muito grande da nossa parte, mas também merece esclarecimento para todos e para a comunidade de que isso não significa que se esteja a dizer que esta pessoa é perfeita ou que esta organização é perfeita. No entanto não deve invalidar que o reconhecimento exista como estímulo a essa boa prática.



Para terminar, gostava de vos deixar com uma pequena provocação relativamente àquilo que são os dias que correm. Ainda recentemente tivemos notícias a propósito de eventuais situações de assédio. Há sensivelmente dois anos, um pouco antes da pandemia, começou a ser fortemente colocado na agenda a dimensão da necessidade de conciliação, trabalho e vida pessoal. Um ou dois anos antes disso, lembro-me de estar na Assembleia da República a discutir iniciativas de alguns partidos por causa do trabalho por turnos. Vamos continuar assim? Risco psicossocial atrás de risco psicossocial. Um a um? Cada vez que há uma crise aqui d'El-Rei vamos ver o que é que se passa? Ou vamos começar a trabalhar preventivamente, assumindo uma estratégia? E se é verdade, que também passa por organismos públicos, também passa pelo próprio país o assumir, em medidas como, por exemplo, o reforço da necessidade de que a prevenção dos riscos psicossociais faça parte daquilo que também é uma responsabilidade de carácter diferente de todas as organizações por igual, ou que a saúde ocupacional não seja só saúde física, seja também a saúde psicológica, incluindo aí profissionais dessa área, como é o caso dos psicólogos e como aliás, a Direção-Geral de Saúde, recomendou através de um guia técnico recentemente lançado.

Temos de passar à acção também nesta matéria e para isso precisamos todos de fazer por isso. Autoridades pú-

blicas, começando, evidentemente, por quem tem o Poder Executivo, mas também, pelas várias lideranças das organizações, começando por aqueles que representam essas mesmas organizações ou os que representam os trabalhadores.

Este é um problema de todos. É um problema que afeta a sustentabilidade dos sistemas públicos e é um problema que afeta a sustentabilidade dos negócios, pelo que também espero que em breve venha a ser mais tido em conta aquando das auditorias às próprias organizações, no âmbito da aplicação legal de que lhes é devida.

Muito obrigado por se terem candidatado. Muitos parabéns por aquilo que têm feito até agora e **faço votos que de futuro esse trabalho continue a progredir cada vez mais, seja cada vez melhor e possamos nos encontrar muito mais vezes, com muito mais organizações. Muito obrigado.**



