



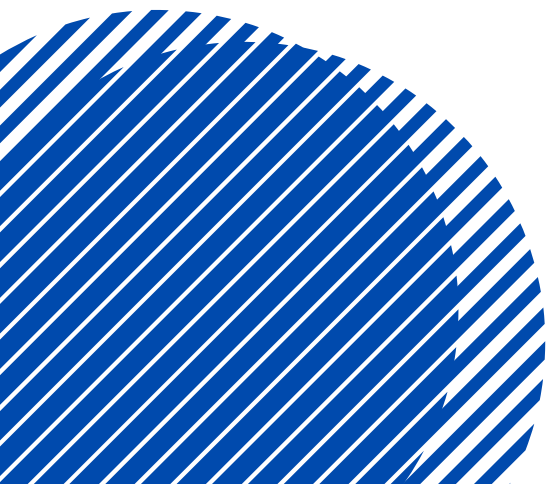
# ENTENDA MELHOR COMO A SÍNDROME DE BURNOUT AFETA O DIA A DIA DAS EMPRESAS

# Qual é o papel da empresa para evitar a Síndrome de Burnout na equipe?

Na última década, um assunto ganhou destaque dentro das empresas e tem feito não só os departamentos de recursos humanos, como também as diretorias das organizações, pensarem em mudanças e reformulações das políticas internas: a Síndrome de Burnout.

Trata-se de um problema capaz de afetar o rendimento dos colaboradores e, em casos mais graves, provocar baixas no quadro de funcionários — que acaba comprometendo, conseqüentemente, o desempenho e o alcance de metas do negócio.

Porém, você sabe do que realmente se trata essa síndrome, as causas dela, como evitá-la e tratá-la? Se a resposta foi negativa, fique tranquilo. Neste post, você vai entender tudo a respeito do assunto. Acompanhe para saber mais!



# O que é a Síndrome de Burnout?

Indo direto ao ponto, a Síndrome de Burnout é um estado de fadiga física e, principalmente, mental que a pessoa vivencia no trabalho. Durante esses episódios, o profissional se sente incapaz de se concentrar, memorizar e realizar qualquer tarefa, por mais simples que ela seja.

Em paralelo a isso, há um sentimento constante de baixa criatividade, negação das próprias habilidades e competências e a necessidade de se isolar socialmente — o que acaba afetando a relação com os colegas de equipe. Devido a tudo isso, o desempenho da pessoa vai caindo drasticamente, e ela passa a dar cada vez menos importância à própria carreira.

Essa é uma disfunção prevista na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID), que é o registro oficial adotado pelos conselhos de medicina ao nível global para a identificação de fenômenos que afetam a saúde e o bem-estar das pessoas. Portanto, ao ser diagnosticada por um médico, essa se torna uma causa oficial para faltas justificadas ao trabalho e, dependendo da seriedade dos sintomas, até mesmo, para afastamento total das atividades laborais por tempo indeterminado.

"Então isso significa que ela é uma doença ou, mesmo, um transtorno mental?" — você pode estar se questionando. Embora essa seja uma associação bastante comum, a resposta é negativa.

Na 11ª edição do CID, que será lançado em 2022 substituindo a atual versão, mas que já pode ser acessado virtualmente pelo portal da Organização Mundial da Saúde (OMS), fica bastante claro o que, afinal, é a Síndrome de Burnout: ela não é doença, nem transtorno mental, mas, sim, o resultado de uma exposição contínua a situações de estresse no ambiente em que a pessoa atua. Em outras palavras, quando o estresse atinge um nível crônico — isto é, que é de longa duração —, o profissional desenvolve um quadro comportamental e psicológico, em que apresenta os sintomas já mencionados e vai, a longo prazo, se tornando incapaz de continuar exercendo as atividades da rotina.

Contudo, tenha atenção: esse quadro não interfere em outros aspectos da vida do indivíduo, sendo detectado e manifestando, como mencionamos lá no início, somente no trabalho dele.

Mas aqui é importante fazer uma observação: caso a pessoa que tem essa síndrome siga passando por episódios estressantes e não faça o tratamento adequado, isso pode dar margem para que ela desenvolva, de fato, transtornos mentais graves, como depressão, fobias e transtorno do pânico.



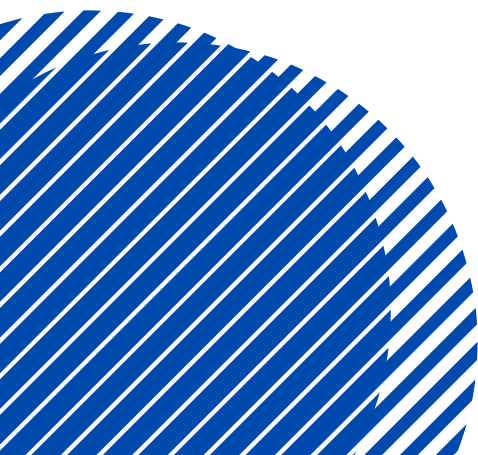
# Quais são os números da Síndrome de Burnout no Brasil?

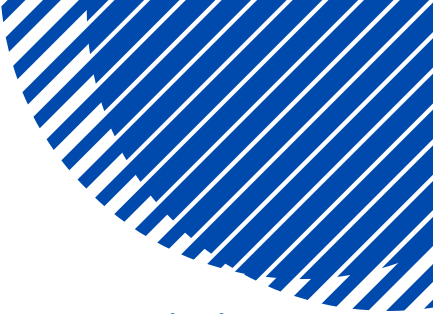
Segundo levantamento anual da Previdência, em 2019, houve cerca de 455 afastamentos de profissionais do local de trabalho por conta da Síndrome de Burnout. O número pode não parecer tão alto à primeira vista, mas, quando comparamos com os resultados de 2018 — que indicavam 309 afastamentos —, constatamos um crescimento de 32,10% em um ano.

Os dados ficam ainda mais preocupantes quando pegamos o primeiro relatório do órgão, divulgado em 2006, sobre os cidadãos que recebem auxílio-doença do INSS. Naquele período, simplesmente não houve nenhum caso oficial registrado. Ou seja, em um intervalo de 13 anos, houve um aumento de 455% de novos casos.

Além desses dados específicos sobre a Síndrome de Burnout, há pesquisas realizadas em território nacional que apontam a relação cada vez mais crescente entre estresse e vida profissional — que é justamente a origem dessa disfunção.

Uma delas é a sondagem do Instituto de Psicologia e Controle do Stress (IPCS), que aponta que 34% da população brasileira lida diariamente com um estresse excessivo, sendo que, para 16,58% dos entrevistados, o terceiro principal motivo causador dessa situação rotineira de esgotamento mental é a sobrecarga no trabalho.





Por sua vez, o International Stress Management Association (ISMA) produziu um levantamento internacional sobre o estresse dentro das organizações e estipulou que o nosso país figura em primeiro lugar entre os países do Ocidente quando se trata do assunto. Tanto é que, segundo o instituto, os casos de Síndrome de Burnout já atingem cerca de 32% dos trabalhadores brasileiros, embora apenas uma parcela irrisória realmente receba o diagnóstico médico e chegue a se afastar ou, mesmo, se desligar do local onde atua. Logo, se levarmos em conta a projeção atual do IBGE para a população (de 212 milhões de cidadãos), esse percentual representará mais de 67 milhões de pessoas. Trata-se de um número muito alto.

## **Como esse problema se desenvolve dentro das empresas?**

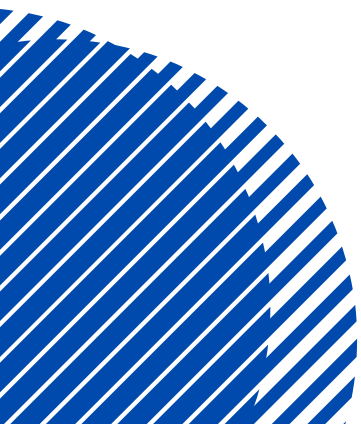
Ao contrário do que alguns podem acreditar, a Síndrome de Burnout não tem preferência por um tipo específico de colaborador, como aqueles que realizam muitos afazeres braçais, tarefas criativas ou, então, atividades tecnológicas. Na realidade, qualquer indivíduo, independentemente da posição dele na hierarquia da organização, pode enfrentar esse problema em algum momento da carreira. Afinal, há um padrão já identificado nas causas dessa disfunção, que inclui:

- jornada de trabalho muito longa e cansativa;
- realização frequente de atividades em situação ou local de risco, que demandam cuidados extras para a própria proteção;
- acúmulo de funções complicadas para um único cargo — inclusive de áreas que o colaborador não domina;

- necessidade de fazer horas extras ou levar trabalho para casa para dar conta da quantidade de tarefas e prazos apertados;
- constante desvalorização por parte da equipe e, em especial, dos supervisores;
- excesso de cobranças, críticas e julgamentos por parte dos superiores;
- conflitos (como desentendimentos e agressões) que tumultuam e deixam o clima organizacional pesado;
- ambiente de trabalho sem os equipamentos, materiais e acessórios necessários para as atividades do profissional, especialmente aquelas feitas de modo repetitivo e em grande volume.

## **Como as organizações podem ajudar os colaboradores a evitarem esse problema de saúde?**

Como você viu no tópico anterior, os excessos de situações, experiências e dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho levam os colaboradores ao limite, tornando-se estímulos estressores responsáveis por gerar um estresse crônico na vida deles. Por isso, se as organizações querem ajudá-los e criarem um local humanizado, empático e verdadeiramente acolhedor, capaz de proporcionar satisfação profissional, é preciso que elas repensem e reestruturem a relação que têm com os funcionários.



Como? Por meio de ações, como novas normas internas de conduta, adoção de fluxos de trabalho, flexibilização da jornada de atuação, cobrança de metas coerentes com a realidade da organização e delegação rotatória de atividades.

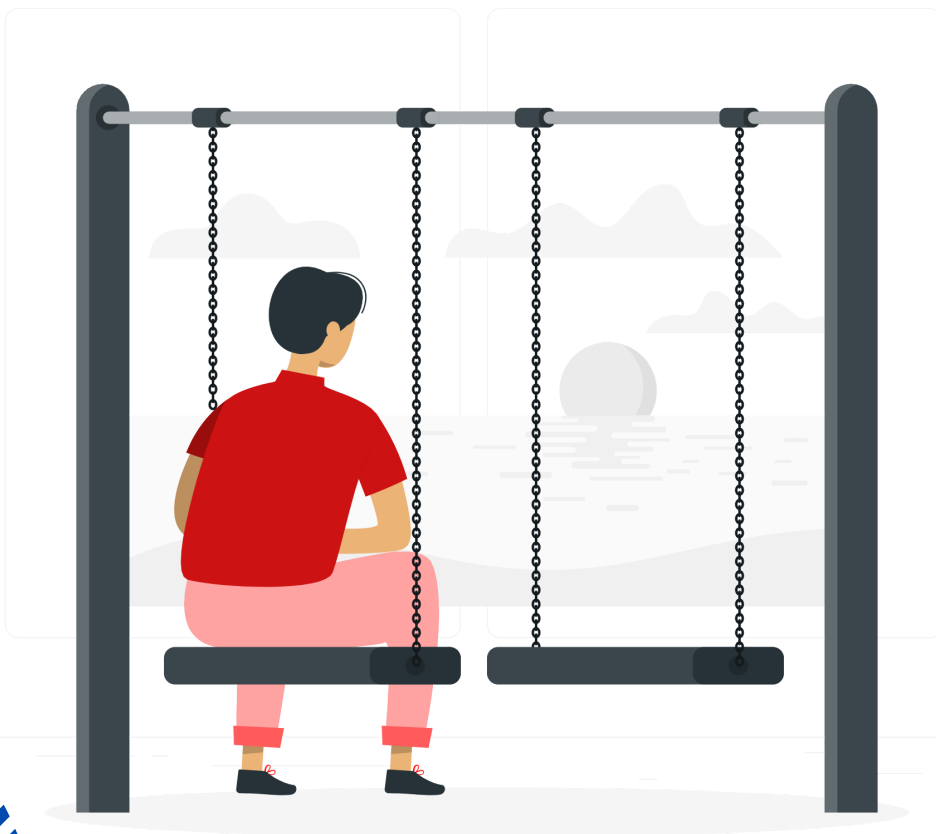
Além disso, também é importante a oferta dos recursos necessários para as tarefas dos colaboradores, a criação de espaços para lazer e descanso dos trabalhadores e o estabelecimento de uma cultura de feedbacks — para que a companhia tenha um retorno do que os funcionários acham do trabalho e conheça os limites pessoais deles.



# Como se dá a reintegração de alguém diagnosticado com Síndrome de Burnout?

Após o processo de afastamento do cargo —que pode ser feito de forma interna e amigável entre colaborador e empresa ou por meio de ações na Justiça do Trabalho —, o profissional tem a oportunidade de fazer o tratamento adequado e, uma vez curado, retornar ao emprego. Essa reintegração deve ser acompanhada de perto, tanto pelo RH quanto pela coordenação do setor em que ele trabalha. Isso é importante para que sejam removidos os elementos estressores identificados no ambiente de trabalho, a jornada laboral seja ajustada dentro dos limites previsto na lei e o volume de tarefas seja remanejado entre a equipe.

Além disso, não só o funcionário com a síndrome, como também os colegas dele devem ter acompanhamento regular de um psicólogo organizacional que vai desenvolver, junto desses colaboradores, ações com foco em desenvolvimento pessoal, inteligência emocional, saúde mental e qualidade de vida. Afinal, é importante lembrar: qualquer pessoa pode desenvolver esse problema. Portanto, é crucial atuar na prevenção dele.



# Como é o tratamento da Síndrome de Burnout?

Depois de tudo o que já falamos sobre a Síndrome de Burnout, você deve estar se questionando sobre um ponto muito importante: qual é o tratamento para esse problema? Por isso, saiba que existem duas possibilidades, cada uma indicada para um caso diferente. A primeira é quando a pessoa tem essa síndrome, mas ela não evolui a ponto de desencadear transtornos mentais adjacentes. Nesse caso, o tratamento é realizado exclusivamente com um psicólogo com quem ela terá sessões semanais de terapia.

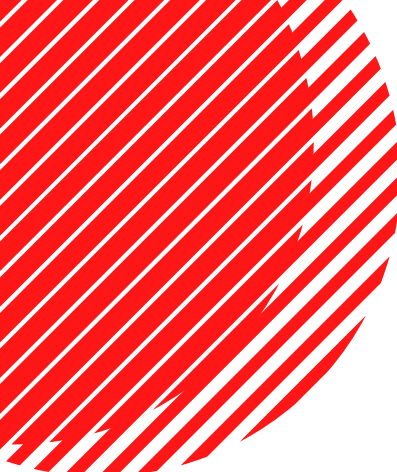
Ao longo desses encontros, o profissional vai conduzi-la por um processo de reavaliação das escolhas feitas na carreira e como elas impactam no bem-estar mental e na qualidade de vida. Além disso, vai ajudá-la a trabalhar o controle emocional, a lidar com o estresse no ambiente laboral e, em especial, a mudar atitudes e comportamentos que não só facilitam a progressão de disfunções iguais a essa, como também contribuem diretamente para o agravamento dos sintomas delas.



# Como é o tratamento da Síndrome de Burnout?

A segunda alternativa, por sua vez, é quando o indivíduo está com a Síndrome de Burnout e ela chegou a um ponto bastante crítico, levando ele a desenvolver um ou mais transtornos mentais que podem precisar de medicamentos para conter e reduzir os sintomas físicos. É o caso, por exemplo, da depressão, da distímia, do transtorno da ansiedade generalizada, da tricotilomania, do transtorno de estresse agudo etc. Por conta disso, além das sessões semanais com o psicólogo — que seguem sendo indispensáveis —, a pessoa deverá fazer um acompanhamento psiquiátrico mensal como complemento ao tratamento. Assim, o médico vai avaliar a resposta do indivíduo aos remédios e estipular o período que ele deve seguir tomando cada um.





Como mostrado, a Síndrome de Burnout é um problema sério e que merece um esforço conjunto por parte das empresas, não só para combatê-lo, mas também para preveni-lo. Afinal, muito mais do que visar a resultados positivos para os negócios, essa é uma ação em prol do capital humano que constrói e dá voz às organizações. Portanto, cuidar dos seus colaboradores também é um investimento a longo prazo no seu empreendimento.

Gostou do assunto deste post? Então compartilhe ele nas redes sociais e ajude a alertar mais pessoas sobre o que é a Síndrome de Burnout!

