

► SAÚDE MENTAL



SCHLIERNER, STOCK.ADOBE.COM

MAIS ATENÇÃO AO BURNOUT

COM A INCLUSÃO DA CONDIÇÃO NA CID, ESPECIALISTAS ENTENDEM QUE AS EMPRESAS DEVEM INVESTIR NA PREVENÇÃO. MAS O EMPREGADO TAMBÉM TEM RESPONSABILIDADES

Larissa Roso
larissa.roso@zerohora.com.br

Termo que figura entre os mais pesquisados no Google em 2021, o burnout vem sendo debatido intensamente ao longo da pandemia e logo alcançará novo patamar. A partir de 1º de janeiro, estará listado na 11ª versão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), espécie de glossário que atribui códigos às mais diversas enfermidades. A expectativa de profissionais de saúde que lidam com pacientes nessa condição é a de que haja melhor entendimento do tema para prevenção e também tratamento – o que envolve o correto acolhimento do indivíduo e mudanças no modo de vida e no ambiente de trabalho.

A condição pode ser descrita como síndrome de estresse crônico relacionado ao trabalho que não foi administrado com sucesso. Especialista no tema, a psicóloga clínica Ana Maria Rossi, presidente da International Stress Management Association (Isma-BR), espera que a introdução do burnout na CID-11, por iniciativa da Organização Mundial da Saúde (OMS), contribua para o desenvolvimento de esforço conjunto, que divide a responsabilidade entre o trabalhador e o empregador.

– Espero que isso ajude a estabelecer parâmetros ao empregador para respeitar limites. Se o empregado foi contratado para turnos de nove horas,

então não são 11 horas, nem 12 horas se houver uma crise. Espero que isso possa amparar o trabalhador. Ele não está sendo incompetente, fracote, queixoso, uma pessoa que usa os sintomas para fugir do trabalho. Ele, isso sim, desrespeitou seus limites por períodos frequentes e prolongados. Quer dizer também que, se o empregador não respeitar os limites do empregado, é responsabilidade do empregado respeitar os seus limites. O desrespeito é deles, mas a saúde é minha, e o problema pode ser irreversível. A última responsabilidade, realmente, é do trabalhador – detalha Ana Maria.

Falar de burnout não é simples. Além da imagem equivocada da pessoa debilitada que não “aguenta o tranco”,

outra crença equivocada amplamente difundida é a de que os workaholics são mais propensos a sofrer da síndrome por trabalharem demais, o que não procede – ou as pessoas que de fato se satisfazem com expedientes de 14, 15 ou 16 horas viveriam num estado contínuo de burnout.

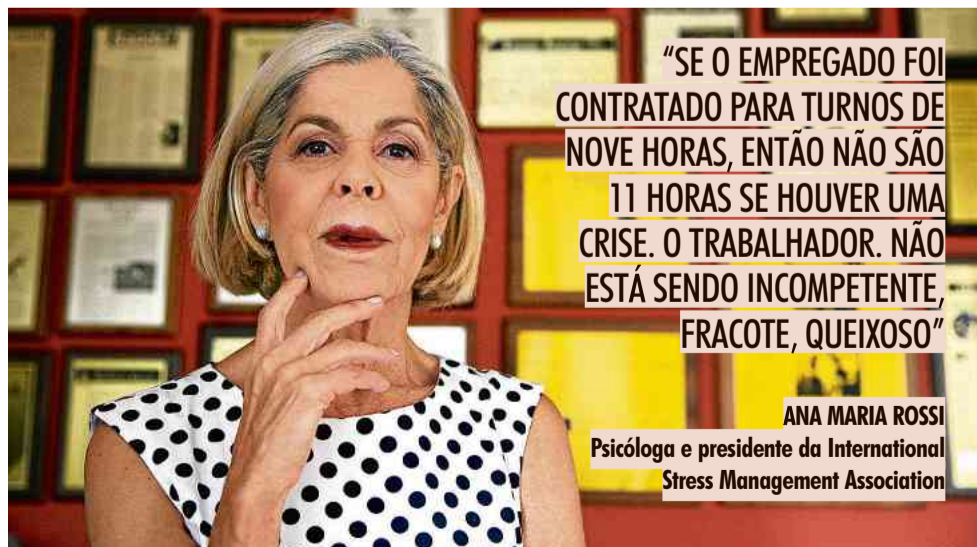
► **A COMBINAÇÃO MAIS EXPLOSIVA**

Consideram-se seis causas principais para o burnout: sobrecarga de trabalho (acompanhada de falta de recursos para desempenhá-lo e tarefas para as quais não se tem competência, o que pode gerar angústia, ansiedade e estresse crônico); falta de controle (muita

responsabilidade e pouca autonomia para tomar decisões); recompensas insuficientes (remuneração, retorno positivo de chefias); ruptura na comunidade (falta de apoio e confiança e conflitos na equipe); falta de justiça (determinado funcionário é promovido não por ser o mais qualificado, mas por manter laços de amizade com o superior, situação que gera desinteresse e desmotivação); conflitos de valor (um vendedor de seguros que abomina o produto que comercializa, uma atividade que faça a pessoa sentir que está sendo antiética etc.).

– Os seis fatores não precisam coexistir. A combinação mais responsável pelo burnout é a da sobrecarga de trabalho com a recompensa insuficiente – pontua a psicóloga.

As empresas devem investir em prevenção, que pode ser de três tipos. A prevenção primária diz respeito a reduzir ou eliminar os fatores estressores ocupacionais, como a falta de recursos para determinados projetos. Como prevenção secundária, está o papel de ajudar a pessoa a lidar com certas situações, aliviando o prejuízo que está sendo causado ao funcionário - oferecer alguma atividade física ou cardápio mais saudável no refeitório, por exemplo. E a prevenção terciária surge quando já existe dano, ou seja, a empresa ajuda a tratar os empregados que sofrem com abalo mental.



“SE O EMPREGADO FOI CONTRATADO PARA TURNOS DE NOVE HORAS, ENTÃO NÃO SÃO 11 HORAS SE HOUVER UMA CRISE. O TRABALHADOR. NÃO ESTÁ SENDO INCOMPETENTE, FRACOTE, QUEIXOSO”

ANA MARIA ROSSI
Psicóloga e presidente da International Stress Management Association

CAMILA DOMINGUES, BD, 24/01/2019