

**Síndrome
de Burnout**



**CO
NHE
CER**

PARA

**PRE
VE
NIR**

Empresas
e pessoas
pelo bem-estar
no trabalho.

INTRODUÇÃO

Uma característica essencial para a sobrevivência humana se transformou em um dos maiores males da atualidade. A OMS estima que 90% da população sofre com o estresse em seu cotidiano — por isso, considera o problema como uma epidemia. O Brasil, infelizmente, é o segundo lugar na estimativa de países mais estressados. Rotina intensa, excesso de trabalho e sacrifício da vida pessoal pela profissional podem causar o burnout, um cansaço físico e mental tão extenso que torna o indivíduo incapaz de desenvolver atividades cotidianas saudavelmente. Quando empresa e colaborador não dão a importância devida ao problema, ele pode chegar à depressão e a patologias físicas mais graves.

O acompanhamento psicológico é essencial para o controle do burnout, principalmente quando os primeiros sintomas surgem. Nesse sentido, o Índice de Bem-Estar Corporativo (IBC), ferramenta do Zenklub que possibilita que as pessoas conheçam melhor sua relação com o trabalho e que as empresas promovam cuidado emocional com base em um panorama científico da saúde mental dos seus colaboradores. [Receba um mapa com índice de bem estar da sua empresa para cuidar dos seus colaboradores e do seu negócio com base em dados reais.](#)

Assim, o Zenklub preparou este guia com tudo o que você precisa saber sobre os primeiros sintomas, prevenção e tratamento, com depoimentos de psicólogos e pessoas que passaram pelo problema.

Esperamos que este guia ajude você não só a perceber os sinais, mas a tratá-los rapidamente.. E lembre-se de contar com a Zenklub sempre que precisar. Boa leitura!

Rui Brandão
CEO do Zenklub

Zenklub		
Fundadores: Rui Brandão e José Simões	COO: Cassia Messias	Diretor de Vendas: Leonardo Cotsifis
Expediente		
Diretor de Comunicação: William Ávila	Especialistas: Jarbia Freire - CRP 11/16899 Ivanilson Guimarães - CRP 03/22791 Patrícia Queiroz - CRP 04/19889	
Coordenação Editorial Joice Melo		
Reportagem: Cláudia Araújo - Alma Content		
Diagramação: André Zaniratti	Todos os especialistas citados nos textos são parte da rede de mais de 5 mil profissionais disponíveis no Zenklub.	

ÍNDICE

01

O que é burnout?

Pág. 04

02

Sintomas do burnout

Pág. 07

03

Burnout não escolhe hora para surgir

Pág. 15

04

Como prevenir o burnout

Pág. 19

05

Diagnóstico e tratamento do burnout

Pág. 20

06

Liderança e burnout

Pág. 26

07

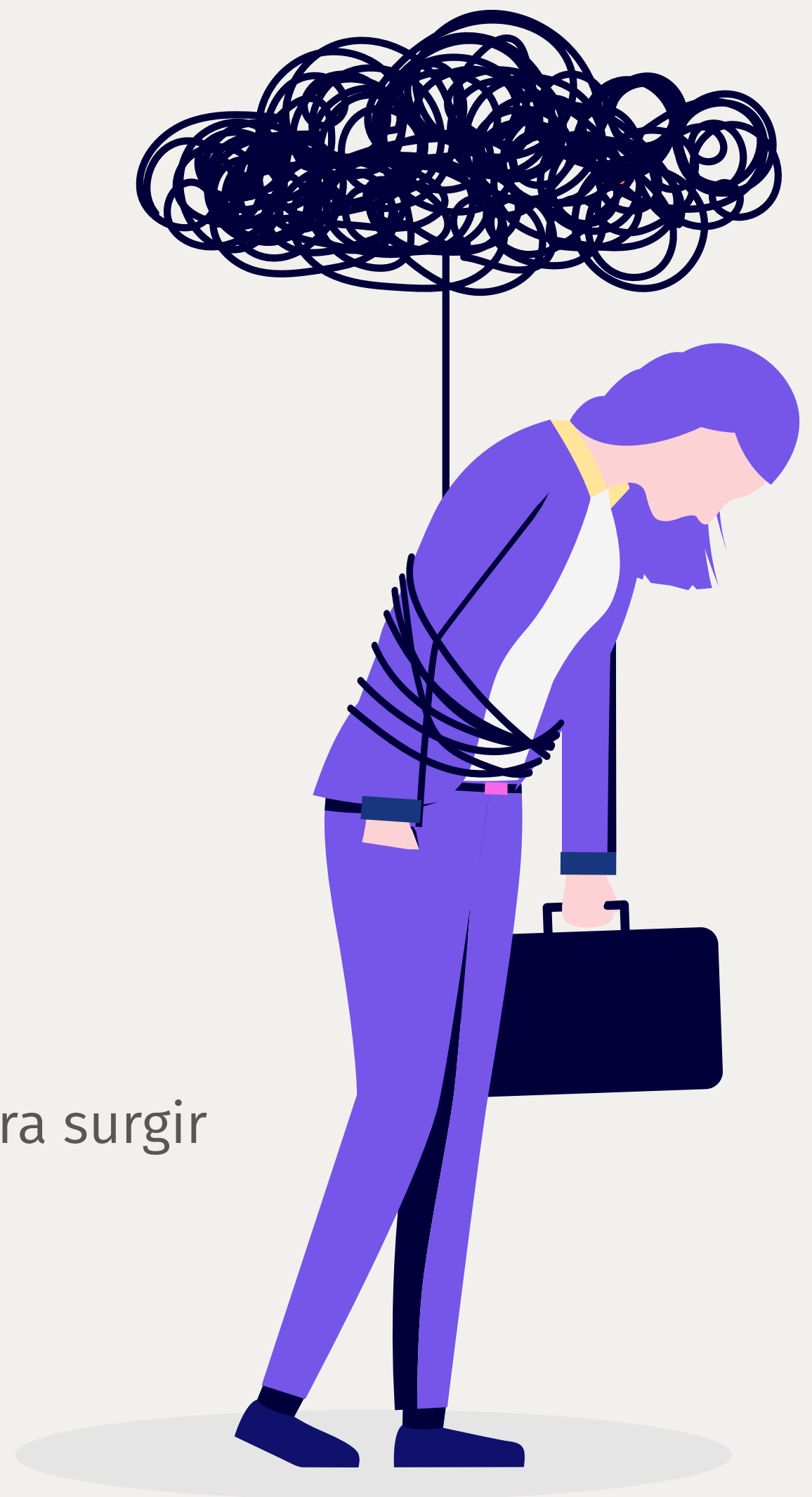
O que as empresas podem fazer para prevenir e como ajudar quem passa pelo burnout

Pág. 27

08

Como ajudar um familiar que está em burnout

Pág. 30



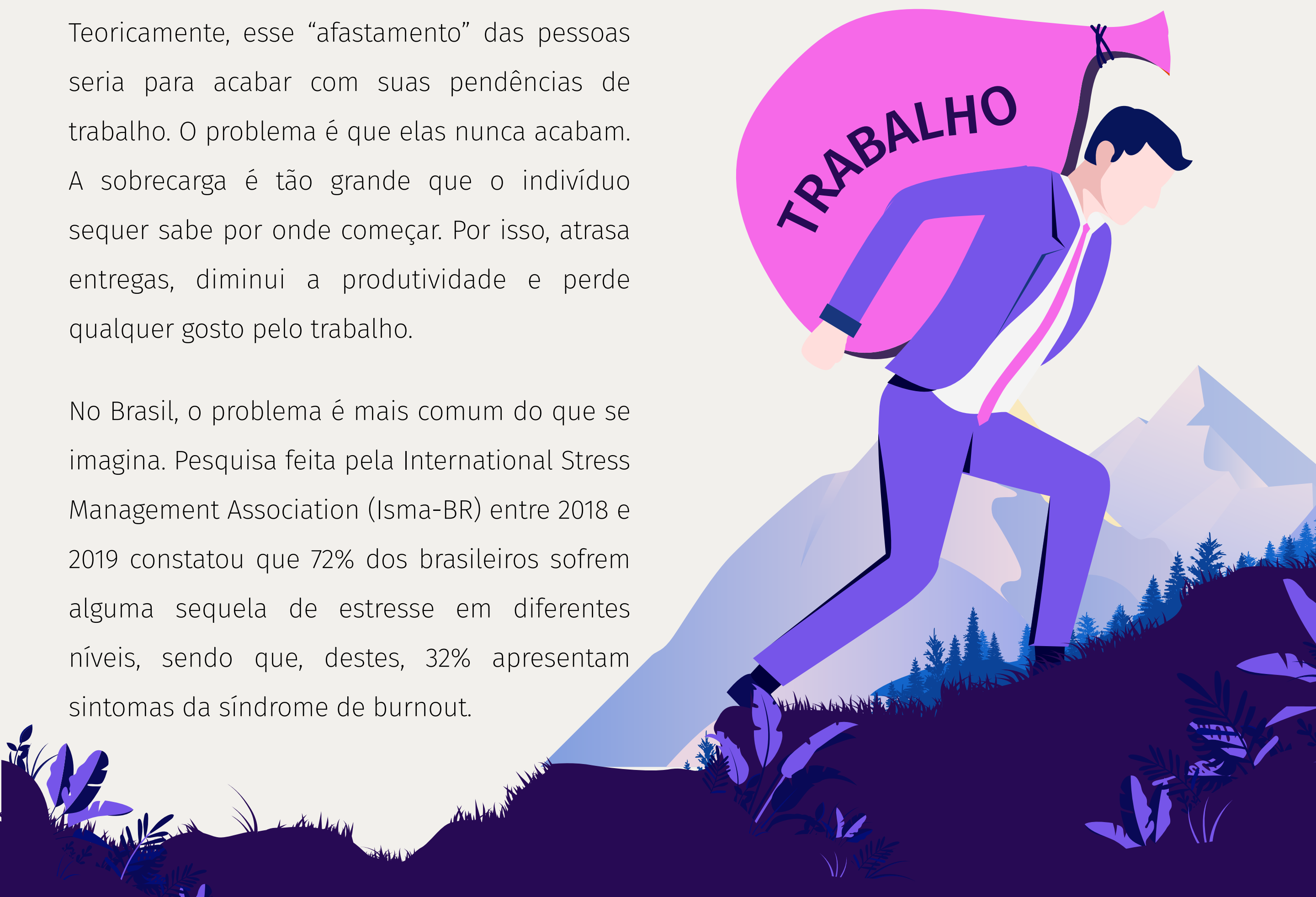
01 O que é burnout?

É o esgotamento físico e mental relacionado à sobrecarga de trabalho — por isso mesmo, é também chamado de síndrome do esgotamento profissional. O cientista austríaco Hans Seyle (1907-1982), primeiro estudioso que tentou definir o estresse, conceituou o burnout como "a resposta não específica do corpo a qualquer demanda, seja ela causada por, ou resultando em, condições favoráveis ou não favoráveis". O Ministério da Saúde caracteriza a síndrome como uma doença ocupacional que provoca um estado físico, emocional e mental de exaustão extrema.

A questão do burnout é séria e mais comum do que parece. O indivíduo acometido geralmente está tão atarefado que as atividades profissionais passam a prejudicar até mesmo seus relacionamentos pessoais e familiares. Logo, uma consequência comum é ele se afastar de amigos, abandonar a vida social e deixar de se preocupar com as pessoas ao redor.

Teoricamente, esse “afastamento” das pessoas seria para acabar com suas pendências de trabalho. O problema é que elas nunca acabam. A sobrecarga é tão grande que o indivíduo sequer sabe por onde começar. Por isso, atrasa entregas, diminui a produtividade e perde qualquer gosto pelo trabalho.

No Brasil, o problema é mais comum do que se imagina. Pesquisa feita pela International Stress Management Association (Isma-BR) entre 2018 e 2019 constatou que 72% dos brasileiros sofrem alguma sequela de estresse em diferentes níveis, sendo que, destes, 32% apresentam sintomas da síndrome de burnout.



ESTRESSE OU BURNOUT ?

É comum confundir ansiedade e estresse com burnout. No entanto, há diferenças significativas entre os problemas.

No geral, um ambiente de trabalho é estressante. Isso não significa, necessariamente, que o clima organizacional da empresa seja desagradável ou que o trabalho se mostre desgastante. Mas a rotina em si, incluindo fatores externos — trânsito, trajetos longos e relacionamento com líderes, colegas e equipe — tornam o contexto um causador natural de estresse.

O estresse, no entanto, é uma reação da natureza humana. É um conjunto de reações desencadeadas pelo organismo quando exposto a diferentes situações nocivas à saúde. Foi ele que permitiu, por exemplo, que a humanidade sobrevivesse até os dias atuais, pois era responsável por deixar o indivíduo alerta em momentos de perigo. Além disso, o estresse sempre fez parte do trabalho — que também sempre esteve presente na vida humana, mesmo que não remunerado.

"Desde o começo da humanidade, os homens caçavam, pescavam, porque a gente precisava sobreviver. O trabalho é essencial para isso", explica Járbia Freire.

O estresse é, portanto, uma adaptação do organismo para lidar com situações muito importantes para a nossa existência. Então, como diferenciar o estresse do burnout?

O psicólogo Ivanilson Guimarães explica que o burnout é consequência de um processo intenso e prolongado de estresse. Quando em demasia e constante, ele libera muitas substâncias químicas no organismo, que podem afetar a saúde tanto física quanto mental.

“Chega um momento em que o corpo começa a dar sinais de que não aguenta mais. O burnout é um deles.”



BURNOUT É OFICIALMENTE UMA DOENÇA

Desde 2019, o burnout é oficialmente categorizado como uma doença pela Organização Mundial de Saúde (OMS) na nova classificação Internacional de Doenças (CID-11), que entrará em vigor em 2022. Já no Brasil, a “sensação de estar acabado” consta numa lista de doenças relacionadas ao trabalho, criada pelo Ministério da Saúde, desde 1999.

Para um leigo, pode não significar muito. Mas essa mudança é importante sobretudo para a comunicação entre profissionais, médicos e sociedade.

“A classificação surgiu pelo crescente surgimento de casos, mas o estresse e o esgotamento relacionados ao trabalho sempre existiram. A mudança que ocorre é nesse nível de comunicação. Agora, há um transtorno sobre o qual a gente consegue identificar os sintomas, queixas que ali surgem em comum”, explica Ivanilson.

02 Sintomas do Burnout

Segundo o psicólogo Ivanilson Guimarães (CRP 03/22791), o burnout apresenta uma série de sintomas, mas há três dimensões específicas que mostram uma grande probabilidade de que o indivíduo esteja passando pelo problema:



Desperso- nalização

Distância emocional das pessoas próximas e do trabalho. Transtorno em que o indivíduo se sente um observador externo da própria vida e trata colegas, clientes e a organização como objetos;

Exaustão emocional

Estado de esgotamento emocional causado pelo estresse acumulado na vida pessoal e emocional;

Baixa realização pessoal

Tendência do profissional de se avaliar de forma negativa. Sensação de incompetência tanto no lado pessoal quanto no profissional. O indivíduo começa a ter baixa autoestima, diminuição da produtividade, redução das relações interpessoais e, em alguns casos, depressão.

Um dos principais sintomas, segundo o psicólogo, é a percepção de que atividades que ele fazia antes com tranquilidade ou que não causavam muita irritação agora causam muito desgaste.

“ É nesse momento em que o indivíduo precisa saber se essas reações estão ligadas a um esgotamento mental por causa do trabalho”.

SAIBA QUAIS SÃO OS SINTOMAS:

- Sono afetado: o indivíduo acorda várias vezes durante a noite pensando em trabalho;
 - Sensação de estar sobrecarregado e incapacidade de pedir ajuda. Esse “peso” acaba se refletindo em outras áreas da vida;
 - Problemas alimentares: o indivíduo come demais ou negligencia suas refeições;
 - Perda do gosto por atividades que, antes, eram prazerosas para o indivíduo;
 - Sinais físicos como a dor de cabeça, cansaço, palpitação e pressão alta;
 - Isolamento da família, amigos e até colegas de trabalho;
 - Sentimento de fracasso (pelo cansaço ou pelo desafio);
 - Mudanças bruscas de humor;
 - Agressividade e irritabilidade;
 - Ausências no trabalho;
 - Lapsos de memória;
 - Baixa autoestima;
 - Pessimismo;
 - Ansiedade;
 - Depressão;
 - Bruxismo
- Quando não tratado, o burnout pode evoluir para problemas gastrointestinais, doença coronariana, hipertensão, alcoolismo e depressão profunda.**

CANSAÇO CONTÍNUO

Segundo Ivanilson, um dos sintomas mais marcantes do burnout é a incapacidade do indivíduo em manter a sensação de descanso, mesmo após ter descansado.

“A pessoa descansa por uma semana ou até mesmo um mês e, quando volta, em menos de dois ou três dias está com aquela mesma sensação de cansaço e desgaste que tinha antes de sair de férias”, afirma o profissional.

O cansaço contínuo, na verdade, é um mecanismo de proteção da mente, porque ela tende a rejeitar tudo aquilo que causa desgaste. “A pessoa já começa seus desafios de forma diferente, mais desgastada, com menos motivação, menos ânimo. Esse é um fator fundamental que difere o burnout de outros casos, como ansiedade, cansaço ou estresse por si só”.



AUTOEXIGÊNCIA EXTREMA

A psicóloga Patrícia Queiroz, que tem mais de 15 anos de experiência no mundo corporativo, aponta que a autoexigência é uma grande característica entre os pacientes de burnout.

“A pessoa que sofre de burnout costuma ter muita autoexigência, uma cobrança muito grande de si mesma, um ideal de perfeição, uma comparação exagerada com o outro. Não é uma regra, mas quem tem essas características precisa ficar atento.”

JORNADAS EXAUSTIVAS

A consultora de marketing digital Renata, trabalhava de 12 a 14 horas por dia. Além de atuar numa agência, começou a pegar também tarefas freelance. Com isso, começou a sofrer com dores no ouvido.

Ao ir ao médico, descobriu que estava com bruxismo, mas não fez o tratamento. Logo depois, veio a insônia. “Não conseguia dormir, só ficava pensando em trabalho. Quando eu me deitava, depois de 14h de trabalho, eu pensava ‘tinha que fazer o relatório, aquela apresentação’”, explica.

Logo depois, veio a primeira crise, enquanto atendia a um cliente. “Comecei a ficar desesperada, meu coração acelerava. Eu comentei com a agência que estava tendo crises de ansiedade e bruxismo por conta do cliente, que era algo tóxico, e a agência não fez nada”, desabafa.

Renata, então, pediu demissão e abriu sua própria agência de consultoria. Mas, assim como ocorre com grande parte dos profissionais com burnout, ela não diminuiu sua rotina de trabalho. Seis meses depois, começou a trabalhar com um cliente em Minas Gerais — por isso, precisava se deslocar de São Paulo até lá uma vez ao mês. Com isso, as crises de ansiedade voltaram, e ainda piores.

“Eu só pensava em desgraça, achava que ia morrer toda hora, não conseguia dormir, não sentia mais nada, praticamente. A minha vida não tinha sentido e eu chorava em frente ao notebook, pois não conseguia trabalhar”.

Após quase 10 meses de sofrimento, Renata procurou por um psiquiatra, que diagnosticou burnout causado por depressão e ansiedade. Começou a fazer terapia aliada a fármacos antidepressivos e para insônia. Após dois meses de tratamento, ainda é difícil separar o lado pessoal do profissional, mas a qualidade de vida voltou.

“A terapia e o remédio me fizeram voltar à vida, porque o burnout fez com que eu não me importasse com nada. Meu psicólogo me ajuda a entender que muito do que eu achava ser hobby era, na verdade, trabalho. Ele me fala para dedicar um tempo ao lazer e à família”, relata.

Renata também alerta sobre o mal que o pensamento “workaholic” pode proporcionar.

“Trabalho não é tudo. E se você estiver se sentindo mal, física ou mentalmente, procure ajuda. Há solução”, finaliza.

DESAFIOS E CAPACIDADE

Outro fator interessante apontado por Patrícia é que uma vida laboral bem-sucedida passa pelo equilíbrio entre desafio e capacidade de entrega. Quem pega uma tarefa muito extensa ou além da sua atual possibilidade de execução acaba se frustrando, e vice-versa.

“ Já tive pacientes que me relataram estar em reuniões que precisam negociar e discutir em inglês, mas eles não tinham conhecimento do idioma num nível suficiente para enfrentar esse desafio”.

Quando esse desafio extremo é delegado a uma pessoa muito exigente, essa pressão ocorre em dobro. Mas o contrário também ocorre — uma pessoa com alta capacidade de entrega e pouquíssimos desafios perde o prazer pelo trabalho. “Ela entra em apatia e desmotivação, sintomas mais voltados à depressão. O burnout tem mais características por excesso. O melhor é ter desafio e competência nos mesmos níveis”, finaliza.

SÍNDROME DO IMPOSTOR

O perfeccionismo é uma característica muito comum no burnout. O problema é que ela coloca o indivíduo em um grau de exigência inalcançável. Essa incapacidade de atender a alguma demanda somada à extrema autocobrança resultam na “Síndrome do Impostor”, uma constante sensação de que o indivíduo é uma “farsa”, que será descoberta a qualquer momento.

“ A pessoa desconfia de sua própria capacidade e acha que será descoberta de alguma forma. Cobra-se a tal ponto que adoece. Atendo a pessoas que têm doutorado mas sentem que não são capazes”, relata Járbia.

O ideal, aqui, é perceber que todos têm falhas — incluindo as pessoas que o indivíduo mais admira. “Se você olhar para um líder que admira muito, vai perceber que há pontos que ele precisa melhorar. Esse é o ponto da psicoterapia: perceber que erramos, mas também acertamos. O nosso olhar está sempre no erro”, explica a psicóloga. “É bom saber que a gente pode fazer coisas muito bem feitas, mas dentro dos nossos limites”.

O PROBLEMA NÃO VEM SOZINHO

Patrícia acredita que o burnout também pode ter seu ápice quando problemas externos ao trabalho se acumulam na vida do indivíduo. Explica a psicóloga:

“O problema inicial era ‘estou estressada, fatigada, muita atenção no trabalho’. Mas quando a gente começa a aprofundar, a pessoa também está com problemas emocionais, de saúde, de luto. Houve também gestores que tinham que cobrar resultados dos seus empregados, mas sabendo que tinha gente ali com Covid-19. Foi um contexto que afeta o emocional dessas pessoas”.

De fato, é um ciclo. O indivíduo negligencia sua saúde e o convívio com familiares e amigos para dar mais atenção às demandas que não consegue entregar.



PANDEMIA E LINHA DE FRENTE

Durante a pandemia de Covid-19, o surgimento de diagnósticos de burnout disparou. Segundo pesquisa da PEBMED, portal voltado a trabalhadores de saúde, a prevalência do Burnout foi de 83% entre os médicos que estavam na linha de frente e 71% daqueles que não estavam.

Aumento no home office

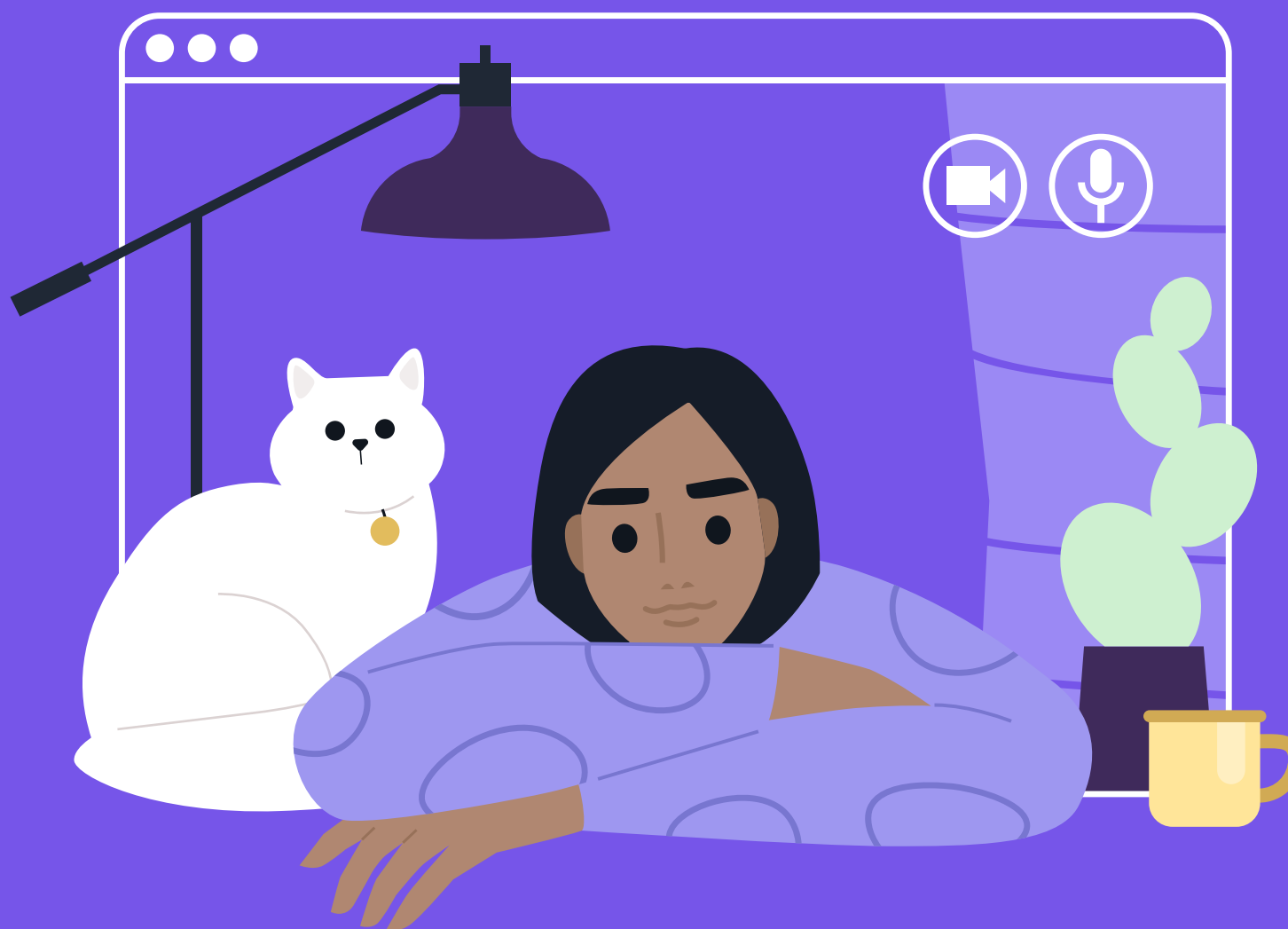
A pandemia acelerou dois formatos de trabalho que já estavam em processo de crescimento no Brasil: o home office e o trabalho híbrido, em que o funcionário divide seu expediente entre o modelo presencial e à distância.

Em sua experiência profissional, os psicólogos perceberam um aumento da procura e queixas relacionadas ao trabalho — liderança, estresse, desgaste e, claro, burnout são os principais transtornos.

Um fator crucial nesse aumento é que, de certa forma, o funcionário dorme no “local de trabalho”. Isso faz com que seja difícil separar o expediente do restante da rotina.

“A maioria das pessoas não está conseguindo separar o lado pessoal do profissional. Essa confusão de papéis prolonga o expediente, e consequentemente, o estresse e encurta nossos horários de descanso e lazer”, explica Ivanilson.

Segundo o psicólogo, é necessário aliviar esse estresse e o home office dificulta o intervalo de descanso e alívio, que é um potencializador dessa exaustão tanto física quanto emocional.



INCOMPREENSÃO DA EMPRESA

O problema também aconteceu com a gestora de comunicação Amanda*. Ao trabalhar em uma agência de Relações Públicas, começou a se destacar e foi “promovida” apenas no cargo, sem aumento de salário. O problema é que suas funções deveriam ser cumpridas por uma equipe inteira.

Com a chegada da pandemia, Amanda ficou aliviada em não ter que pisar na empresa porque acreditava ser um período de 15 dias. Mãe de uma criança de 5 anos, ela não recebeu a compreensão dos outros colegas e gestores, que não tinham filhos. O ritmo de trabalho era o mesmo pré-pandemia; mas daquela vez acompanhado de videoconferências diárias de, no mínimo, duas horas.



“Há sim uma relação entre o impacto do trabalho na vida pessoal, e vice-versa. Meu ex-marido diz que fiquei irreconhecível. Abandonei minha rotina de práticas espirituais, parei de ver amigos, só trabalhava e olhava e-mails o dia inteiro — e não dava conta. Aos poucos, fui ficando com fama de ser uma pessoa 'confusa', o que me deixava envergonhada perante os colegas”.

Amanda ficou nessa rotina por um mês. Até que, ao se consultar com a terapeuta, ouviu “você não está bem”. O afastamento de um mês se estendeu — ela pediu demissão e nunca mais voltou. Tempos depois, descobriu que outras pessoas tinham deixado a empresa por motivos parecidos.

“Não espere a situação chegar em um estado crítico para tomar uma atitude e confie nas pessoas que te conhecem quando elas disserem que você não está bem. Quando estamos dentro da situação, dificilmente percebemos o tamanho do estresse. Hoje eu olho a história e penso: ‘por que fiz isso comigo?’”.

03 Burnout não escolhe hora para surgir

Um dos casos de burnout emblemáticos no país aconteceu em um dos canais mais populares da televisão fechada. No dia 14 de agosto de 2018, a jornalista Izabella Camargo estava apresentando a previsão do tempo no durante o jornal "Em Ponto", da GloboNews, quando se esqueceu do nome da capital do Paraná, Curitiba.

“Fiquei alguns segundos sem saber quem eu era e onde eu estava.



O que parecia um breve esquecimento, na verdade, foi a ponta de um problema que já se estendia há anos. Izabella já sofria com problemas gastrointestinais há anos, e não via melhora com os antibióticos. Além disso, teve problemas de circulação, taquicardia, queda de cabelo, doenças cutâneas e passou até mesmo por uma cirurgia de safena. Os médicos, nem mesmo o psiquiatra, não haviam ligado os pontos.

Após o episódio, a jornalista procurou outro psiquiatra, que a afastou imediatamente do trabalho. A licença, que seria primeiramente de 15 dias, se estendeu por mais dois meses.

DEDICAÇÃO AO TRABALHO

Assim como grande parte do público que sofre com burnout, Izabella Camargo sempre foi uma profissional muito comprometida com o trabalho. Isso fez com que ela acumulasse uma série de funções que a sobrecarregam por anos, além de acabar com sua qualidade de vida.



“Acordar de madrugada e trabalhar na apresentação de jornais leva a um estresse extremo, pois você lida com deadlines e notícias muito sérias, que deixam o corpo em um estado de estresse e atenção constantes. Isso desregula totalmente o meu organismo”.

Medo de perder o emprego

Izabella nunca negligenciou a saúde, mas até o episódio no Globonews, nenhum dos médicos havia percebido que ela sofria de burnout. A partir daí, a jornalista se especializou no problema e entrevistou milhares de pessoas que sofrem do mesmo mal.

Um fator em comum relatado por muitos dos entrevistados por Izabella é o medo de ser demitido. “Muitas pessoas não falam ou pedem para o médico não dar esse diagnóstico, porque é um problema ocupacional — existem responsabilidades do empregador”, explica a jornalista.

Como visto, a Lei está do lado do trabalhador, e Izabella sabia disso. Mas, mesmo assim, a jornalista foi demitida assim que voltou ao trabalho pois, segundo a empresa, ela já não estava mais apta a apresentar. “O meu burnout não foi o meu maior problema; ser demitida, sim”.



BURNOUT PELA SEGUNDA VEZ

O problema é que Izabella voltou a acumular uma série de tarefas que deveriam ser feitas por duas ou três pessoas. Por isso, acabou tendo uma segunda crise de burnout, que ela conseguiu perceber logo na primeira semana em que o problema se manifestou.

A jornalista afirma que o segundo burnout foi bem pior porque o corpo ainda estava debilitado. “Você não para no primeiro burnout porque quer provar para si e para os outros que você é capaz, mas seu corpo está debilitado. Por isso, o tratamento é para sempre”, relata.

Falta de empatia

Por ser um desgaste mental que tem reflexos físicos, o burnout não é, necessariamente, “visto” por quem está ao redor. Por isso, o funcionário que está com o problema pode sofrer tanta ou mais discriminação do que aquele que sofre de DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).



Pessoas que sofriam problemas físicos relacionados ao trabalho eram hostilizadas. Mas como as pessoas viam a dor, pegavam mais leve. No caso do burnout, você não vê a síndrome em si, mas tudo o que se relaciona a ela. Por isso, muitas pessoas têm medo de falar sobre o problema, pelo medo de serem demitidas”,

Insegurança

“Era incoerente (a demissão): se eu trabalhava tanto, era porque eu entregava muito. Cheguei a me questionar, depois do diagnóstico, se conseguiria fazer as coisas como fazia antes. O burnout deixa a sua capacidade cognitiva muito comprometida. Mas você conseguirá se recuperar, se fizer o tratamento e a pausa correta”.

É POSSÍVEL TER UM FINAL FELIZ



Depois do segundo episódio de burnout, Izabella pediu exoneração do cargo e começou a trabalhar por conta própria. Seguiu o tratamento com terapia e remédios, mas acredita que o burnout não tem cura, já que o funcionário pode voltar a ter os mesmos hábitos.

Hoje, além de jornalista e apresentadora, faz pesquisas e palestras sobre burnout. É autora do livro “Dá um tempo!” e também criou o Produtividade Sustentável, um programa para viver com saúde e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Por isso, ela aconselha:



“Não desconsidere as mensagens que seu corpo está enviando; os problemas de saúde querem te devolver o equilíbrio. Começou a sentir dores frequentes? Não ache isso normal. E não se ausente de si mesmo. Para mim, o burnout é a ausência de si mesmo”.

04 Como prevenir o burnout

A prevenção depende muito da capacidade do indivíduo em observar sua relação com o trabalho e o surgimento dos primeiros sinais.

Ivanilson afirma:



“É necessário que a gente observe os sinais emocionais e físicos que nosso corpo manifesta, o desgaste mental e nível de estresse. A partir daí, estabelecer alguns limites no horário de trabalho, pedir ajuda quando perceber que está se sobrecarregando”,

Os primeiros sinais, aliás, são muito importantes para que o indivíduo aprenda a colocar limites — algo muito difícil na rotina de home office, modelo em que o colaborador dorme no mesmo local onde trabalha.



Às vezes pegamos muitas tarefas, mas só percebemos a consequência negativa de tudo isso quando já não tem mais jeito”.



05 Diagnóstico e tratamento do burnout

O diagnóstico pode ser feito tanto por um psicólogo quanto por um psiquiatra. O trabalho, no geral, costuma ser em conjunto, com psicoterapia e uso de fármacos receitados pelo médico. Mas o uso de remédios depende do grau de burnout em que o indivíduo se encontra. Em muitos casos, eles vão ajudá-lo a dormir melhor e a controlar algum nível de depressão.

PSICOTERAPIA

Um dos tratamentos mais conhecidos para o burnout é a psicoterapia. “A pessoa aprende a lidar melhor consigo mesma e com suas emoções”, explica Ivanilson.

Na psicoterapia, o psicólogo tenta analisar todo o contexto da vida do indivíduo para, a partir daí, seguir com o tratamento. “Como está a rotina? O indivíduo faz exercício físico? Tem uma alimentação boa? Descansa ou fica respondendo WhatsApp de trabalho? Ele consegue se desligar do trabalho? O ambiente de trabalho está favorável a ele?”, explica Járbia.

Patrícia explica que o autoconhecimento é a chave para perceber os primeiros sinais de burnout. “A terapia é libertadora. O indivíduo percebe que a forma como ele coordena o trabalho é um sintoma, que ela precisa olhar para outras questões, procurar outros propósitos, ressignificar o trabalho. Quando se trabalha o emocional, ele limita o que pode dar conta e se permite não dar conta de tudo”.

Os psicólogos são unânimes na questão de cuidados além do tratamento médico. Atenção à saúde física, com exercícios e alimentação, é fundamental. A meditação é também uma técnica muito interessante para quem deseja se desconectar do trabalho. Por fim, o indivíduo também pode praticar o mindfulness ou atenção plena, prática de focar a atenção em cada movimento (incluindo respiratório) do presente.

COMUNICAÇÃO COM O GESTOR

Infelizmente, é comum que o profissional se feche e não relate o problema aos seus superiores. “Profissionais conversam comigo e pedem aos médicos para não dar o diagnóstico de burnout, por medo da demissão”, conta Izabella. O ideal, no entanto, é que o funcionário converse com o gestor sobre essa sobrecarga antes mesmo de que o problema aconteça. “Se o funcionário não sabe fazer a tarefa, deve pedir treinamento”, explica Patrícia. Assim, em vez de remediar, ele se previne.

“A pessoa precisa ser responsável por sua própria saúde. Buscar ajuda na empresa e no gestor. Se ele não sentir abertura, busque ajuda fora da empresa”.

Lei protege o trabalhador

O colaborador diagnosticado com burnout não precisa ter medo da demissão. Segundo o artigo 118 da Lei nº 8.213/91, o trabalhador afastado por mais de 15 dias por um acidente laboral ou doença relacionada ao trabalho tem direito à estabilidade no trabalho por, no mínimo, 12 meses. Isso significa que, após a sua volta ao trabalho, ele não poderá ser demitido pelo próximo ano.



RELAÇÃO INSUSTENTÁVEL

Para muitos trabalhadores, no entanto, a volta ao trabalho é justamente o gatilho para o burnout. Em momentos de crise, no entanto, deixar o emprego pode ser ainda pior. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego no Brasil ficou em 14,1% no 2º trimestre de 2021, atingindo 14,4 milhões de brasileiros. Patrícia explica que, nesses casos, o ideal é ressignificar a relação do trabalhador com a empresa.

“Se não der para ele sair no momento, o indivíduo precisa pensar que aquele emprego é sua forma de sustentar a família até que consiga outro”, explica. Essa alternativa, no entanto, é só para quando o funcionário não pode parar de trabalhar e não encontra outra alternativa no momento. Muitas vezes, o gestor afeta demais (a saúde do trabalhador)”.

O melhor é conversar com ele e, se não der resultado, fazer uma transição de carreira.

MUDANÇA DE CARREIRA

Em muitos casos, o ideal é não apenas mudar de empresa, mas de ocupação. Isso pode evitar que o colaborador volte a repetir os padrões de comportamento que o levaram ao cansaço extremo. Então, psicólogo e paciente começam a trabalhar em uma transição de carreira.

“A pessoa encontra atividades complementares que dão prazer, mas também retorno financeiro”, explica Patrícia.

ATENÇÃO AO SONO



Para quem trabalha presencialmente, já pode ser difícil ter uma boa rotina de sono. Afinal, é preciso acordar cedo, enfrentar o trânsito e, ao chegar em casa, lidar com as tarefas domésticas. No entanto, esse horário regrado ajuda o indivíduo a ter horários bem definidos para dormir e acordar — o que, muitas vezes, não acontece com quem está no home office.

A possibilidade de ter um horário mais flexível é ótima para muitas pessoas, mas também pode atrapalhar o sono. “Eu percebo que, às vezes, há uma dificuldade de delimitar horários. Você está em casa, quer acordar mais tarde, mas fica até de madrugada trabalhando. Não é errado ajustar horários, mas você fica sem parar de trabalhar”, explica Járbia.

Telas são cansativas, pois usam luz azul e provocam estímulos cerebrais. No entanto, especialistas ainda estão estudando os prejuízos que passar horas seguidas em frente a telas pode provocar. Dois deles são a falta de equilíbrio e a miopia, pois o indivíduo para de trabalhar a visão de objetos distantes.

É fundamental ter uma rotina de trabalho e, principalmente, de sono bem definida. “Recomendo uma noite de 6 a 8 horas de sono e que não trabalhemos no mesmo ambiente em que dormimos”, explica Járbia. Colocar uma roupa diferente e até uma maquiagem também ajuda nessa nova rotina.

“Se o indivíduo permanecer de pijama, o corpo vai entender que ele ainda não está na ativa”.

A disciplina é chata

É comum confundir motivação com empolgação, mas as duas não são sinônimos — e você não deve depender delas para começar a agir. “A gente não precisa estar empolgado para fazer exercício físico, e sim ter um motivo: manter a saúde, cuidar da família. Se formos esperar a empolgação surgir para treinar, dificilmente vai acontecer. É preciso ter um objetivo maior”, aconselha Járbia.

IBC ZENKLUB E A IMPORTÂNCIA PARA PREVENÇÃO

Para ajudar profissionais que acham que estão passando pelo problema, o Zenklub lançou seu Índice de Bem-Estar Corporativo. O IBC Zenklub nasceu para auxiliar o profissional a entender sua relação com o trabalho e as empresas a criar programas que promovam o cuidado emocional.

Todo o trabalho é orientado por dados — você tem informações reais, baseadas no cotidiano do trabalhador brasileiro. Além disso, a entrega de resultados tem versão individual e coletiva, para que pessoas fiquem mais saudáveis e empresas tenham dados reais para gestão de performance.

DIMENSÕES

O IBC Zenklub trabalha com cinco dimensões:

Burnout

**Volume
de demanda
e controle**

**Relacionamento
com colegas
e líderes**

**Adição ao
trabalho**

**Ambiente
de trabalho**

E QUAIS OS BENEFÍCIOS?

PARA O TRABALHADOR

- Perceber como está o seu nível de bem-estar no trabalho;
- Receber informações que possam esclarecer o que significa cada uma das dimensões, para ajudá-lo a traçar um plano de ação pessoal;
- Melhorar o bem-estar com base em uma ferramenta desenvolvida por especialistas.



PARA A EMPRESA

- Mapear o nível de bem-estar no trabalho na sua organização;
- Criar estratégias de gestão organizacional com base em números reais;
- Impulsionar o bem-estar e a produtividade de seus colaboradores;
- Identificar e mitigar perdas de performance causadas por adoecimento emocional, melhorando resultados de forma sustentável;
- Embasar e fortalecer estratégias de gestão de RH 4.0;
- Ser reconhecida no mercado pelos seus resultados positivos promovendo e incentivando o bem-estar no trabalho.



Todo colaborador pode participar.

Para isso, é só responder ao questionário [aqui](#).

06 Liderança e burnout

Segundo Patrícia Queiroz, psicóloga com 15 anos de experiência no mundo corporativo, os líderes ainda não estão preparados para lidar com a autonomia de colaboradores em home office, o que proporciona excesso de cobrança.

Com o cenário pandêmico, as empresas precisaram se reinventar. Até mesmo as que permaneceram presencialmente tiveram de se adequar ao cenário do home office. Para quem sempre viu o ambiente físico como uma forma de monitorar o desempenho do colaborador, esse distanciamento desestruturou a relação e gerou impacto emocional.

“Líderes despreparados exerceram uma pressão de controle em cima do empregado. Querem ter controle sobre o que ele faz, se está realmente trabalhando. Já tive relatos de pacientes que, quando não atendiam no momento da solicitação, o gestor já perguntava: ‘O que você está fazendo?’”.

Burnout no cenário feminino

Patrícia alerta que as chances de burnout para mulheres são ainda maiores, já que muitas têm jornadas duplas ou triplas diariamente — de profissional, esposa, mãe. No cenário de home office e pandemia, esse peso das jornadas aumentou, já que a convivência e, conseqüentemente, as funções, eram em tempo integral.

“A mulher acaba exercendo muitos papéis. Ela tem que dar resultado na empresa e em casa. O filho assiste à aula online, o marido também está presente em tempo integral. Então, ela não dorme, passa a noite inteira pensando em trabalho e acorda com ideias de projetos pelos quais é responsável”.

Entre os trabalhadores da linha de frente, as mulheres também apresentaram mais chances de sofrer com burnout. Segundo a pesquisa da PEBMED, ser do sexo feminino era uma dos fatores preponderantes para o esgotamento profissional.

07 O que as empresas podem fazer para prevenir e como ajudar quem passa pelo burnout



A questão é que as empresas precisam trabalhar internamente com mecanismos para não potencializar essa pressão em cima do indivíduo”, explica Patrícia.

Acima de tudo, a empresa precisa entender que o mais importante é o sujeito, o colaborador. “A gente não pode perder de vista o indivíduo, que tem sua vida inserida nesse contexto mais agressivo, e ele está sofrendo. Precisamos ter um olhar cuidadoso sobre essa pessoa”, alerta.

Para a psicóloga, os líderes precisam desenvolver um ambiente de trabalho mais saudável, com mecanismos que gerem bem-estar. Além disso, devem manter uma boa comunicação com as equipes, independente do formato de trabalho. “O ruído de comunicação gera insegurança ao empregado”, explica.

Járbia também propõe algumas soluções que podem ser propostas na empresa:

- Setor de Recursos Humanos acolhedor, que ouve e se importa com os colaboradores;
- Ações preventivas, como palestras e workshops sobre saúde mental;
- Cultura organizacional que respeite o espaço do colaborador;
- Promoção de atividades de lazer, que o colaborador possa relaxar.

GANHOS PARA A EMPRESA NA PREVENÇÃO DO BURNOUT

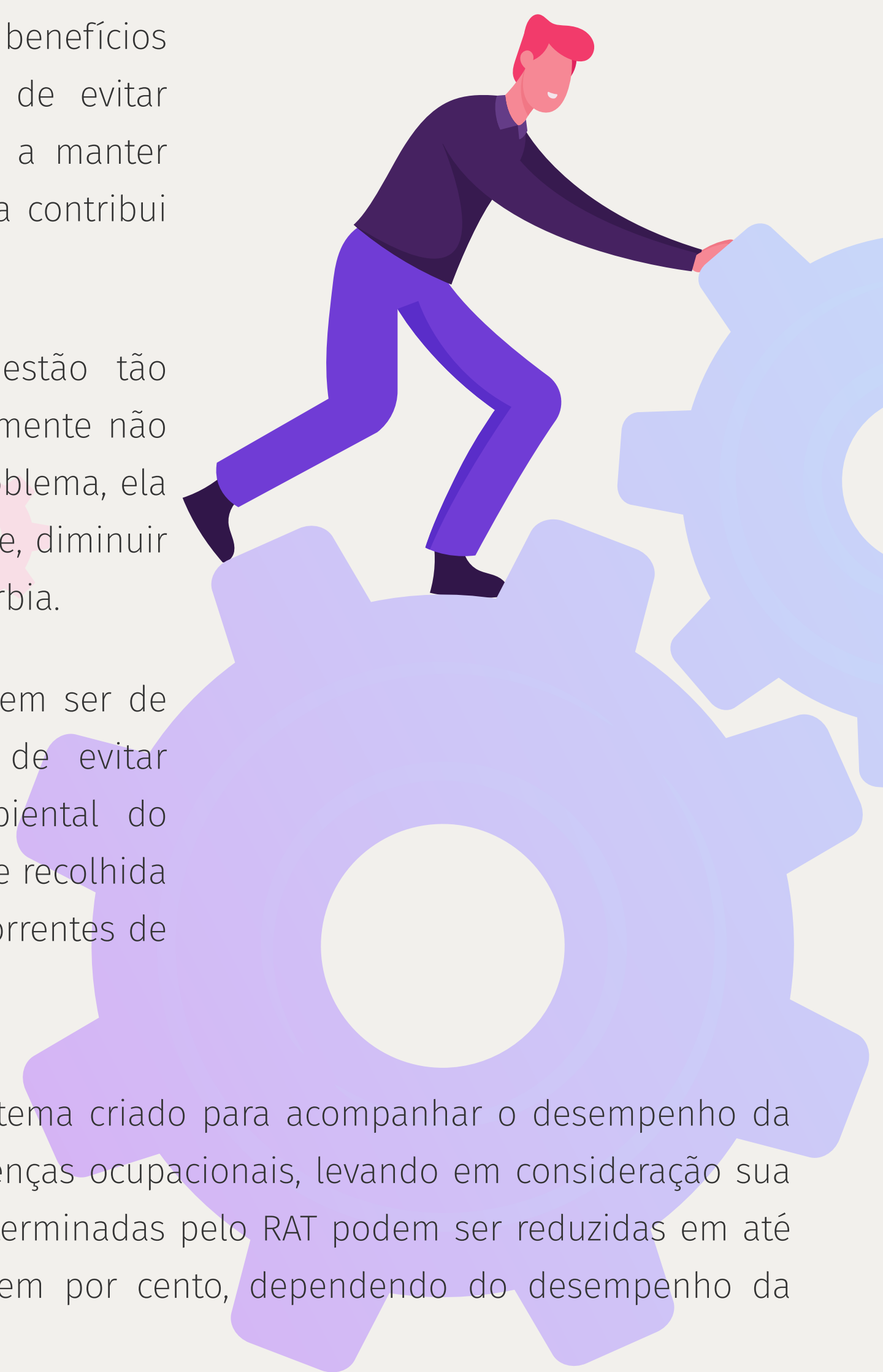
Muitas organizações não conseguem pensar nos benefícios de longo prazo ao prevenir o burnout. Além de evitar afastamentos causados pelo problema e ajudar a manter uma cultura de trabalho mais humano, ela ainda contribui com a retenção de talentos.

“Eu vejo pessoas que são excelentes, mas estão tão esgotadas e saturadas da empresa, que simplesmente não conseguem mais produzir ali. Ao olhar para o problema, ela vai ter ali um grande talento e, conseqüentemente, diminuir as taxas de absenteísmo e rotatividade”, explica Járbia.

Nesse cenário, FAP e o RAT são fatores que devem ser de amplo conhecimento de empresários a fim de evitar tributações desnecessárias. O RAT (Risco Ambiental do Trabalho) é uma contribuição paga pela empresa e recolhida pela previdência social para cobrir os gastos decorrentes de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais.

O FAP (Fator Acidentário de Prevenção) é um sistema criado para acompanhar o desempenho da empresa em relação a acidentes de trabalho/doenças ocupacionais, levando em consideração sua atividade econômica. Com o FAP, as alíquotas determinadas pelo RAT podem ser reduzidas em até cinquenta por cento, ou aumentadas em até cem por cento, dependendo do desempenho da empresa em relação à saúde ocupacional.

Outro fator importante é que, na hora de procurar um substituto, pode ser que a empresa não encontre um talento tão bom quanto aquele que está sofrendo por burnout. “Chamar outro funcionário para fazer hora extra também gera gastos. Quando um funcionário se afasta e não ter quem o substitua, aquele trabalho fica acumulado até que ele volte”, complementa a psicóloga.



PESQUISA DATAFOLHA ZENKLUB

Em setembro de 2021, o Zenklub fez uma pesquisa em parceria com o Instituto Datafolha para descobrir como anda a saúde mental do brasileiro com relação ao trabalho.

Confira os dados:

6 em cada 10

trabalhadores brasileiros
se sentiram sobrecarregados
nos últimos 12 meses
da pandemia de Covid-19;

64%

não têm nenhum

benefício corporativo
de saúde mental;

Os problemas mais citados
pelos entrevistados foram

ansiedade 66%

**exaustão ou
muito cansaço 61%**

**insônia ou
dificuldade
para dormir 54%**

depressão 26%

64%

deles acreditam que benefícios como terapia online e
treinamentos de habilidades emocionais **podem ajudá-los
a lidar com os impactos negativos da pandemia.**

“

“É urgente que líderes, gestores e profissionais de recursos humanos entendam a necessidade e criem ações. Quando acolhemos as pessoas em toda a sua complexidade, todos ganham”, diz Rui Brandão, cofundador e CEO do Zenklub.

08 Como ajudar um familiar que está em burnout

Familiares e amigos não têm as ferramentas necessárias para lidar com problemas psicológicos. Isso é normal: ninguém vai exigir esse conhecimento de uma pessoa leiga. Então, como agir para demonstrar compreensão sem ser invasivo ou desrespeitoso com quem sofre com burnout?

A palavra-chave é o acolhimento — mostrar ao indivíduo que, embora não esteja passando pelo problema, você entende que ele está sofrendo e, por isso, ficará por perto para o que ele precisar.



“

“Ofereça uma escuta sem julgamentos; valide aqueles sentimentos e emoções. A validação é não saber o que está sentindo, mas acolher, perguntar se quer ajuda médica, oferecer um colo, um abraço, estar presente”, finaliza Járbia.



**Conte com o Zenklub
nessa missão.**

www.zenklub.com.br/empresas

Acesse nosso site e agende uma demonstração.

