

pluxee

Precisamos falar sobre burnout

A Síndrome de Burnout é agora uma condição relacionada ao trabalho. O que sua empresa pode fazer para criar um ambiente saudável?



Índice

Por que precisamos falar sobre burnout	3
O que, afinal, é Síndrome de Burnout?	7
O que diferencia burnout de outros transtornos mentais?	10
A responsabilidade das empresas	13
Como criar um “ambiente burnout free”	18
O papel das lideranças	20
Como monitorar a saúde dos colaboradores	22
Como apoiar uma pessoa com burnout	26
A importância dos benefícios corporativos	28
Burnout não é mimimi	31



Por que precisamos falar sobre Burnout

O que têm em comum o príncipe Harry, a cantora Rihanna, a atriz Angelina Jolie e 30% dos trabalhadores brasileiros? Como você já leu o título deste e-book, sabe que falamos de **Síndrome de Burnout**. O burnout é um transtorno psíquico com sintomas parecidos com os do estresse e da ansiedade, com uma diferença: eles têm relação com nossa vida profissional. O tema tem sido bastante debatido porque a Organização Mundial de Saúde o classificou como um fenômeno ocupacional, provocado pelo trabalho.





Em janeiro de 2022, a Síndrome de Burnout foi incluída pela OMS na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças, ou na **CID-11**, não como uma doença médica específica, como é a depressão, ou uma condição de saúde mental. Ela está agora enquadrada no capítulo “Fatores que influenciam o estado de saúde ou o contato com os serviços de saúde” – ou seja, apanhado que engloba motivos pelos quais as pessoas entram em contato com serviços de saúde, mas que não são classificadas exatamente como doenças.



O que muda na prática?

O burnout, portanto, não é uma doença e não é um transtorno mental, mas é o resultado do esgotamento provocado pela **sobrecarga** de trabalho, de uma exposição contínua a situações de estresse no ambiente de atuação da pessoa. “A OMS deixa claro que a síndrome não deve ser aplicada para descrever experiências em outras áreas da vida e que se refere especificamente a questões relacionadas ao contexto ocupacional”, diz Ieda Mertz, General Manager da Optum Brasil, empresa que oferece soluções a outras companhias para transformar o cuidado com a saúde mental e fortalecer a cultura de prevenção e bem-estar



“Isso deixa mais evidente a **responsabilidade** das empresas em relação à saúde de seus colaboradores”, diz ela. “Além das questões de saúde e bem-estar relacionadas ao colaborador, o burnout representa também um fator de risco jurídico e financeiro para as empresas”, alerta.

Neste e-book, você vai entender as causas do burnout, o papel das empresas, como criar **ambientes saudáveis**, o papel das lideranças nisso e como lidar com os colaboradores, além de saber por que é urgente falarmos de saúde mental.

Boa leitura!





O que, afinal, é Síndrome de Burnout?

Associado a algo negativo, o estresse é essencial em nossas vidas. É uma resposta adaptativa do organismo provocada por novidades, desafios ou ameaças. “O estresse nos faz aumentar o desempenho. Só quando estamos estressados nos preparamos melhor. É o **estresse** que nos faz melhorar nossa performance”, diz o psiquiatra Pedro Shiozawa, Chief Medical Officer e cofundador da Jungle Medical Sciences, uma empresa do Ecosystema Great Place to Work (GPTW).

Embora seja um mecanismo essencial para a manutenção da vida, ele pode se tornar patológico quando atinge o nível de exaustão – a tal Síndrome de Burnout.





O burnout não nasceu ontem. Na verdade, ele foi descrito na década de 1970 quando um psicólogo americano chamado Herbert J. Freudenberger diagnosticou-se a si mesmo. Após abrir uma clínica gratuita em Nova York para atender pacientes pobres, ele e os colegas faziam jornadas de 15 horas. Freudenberger percebeu que havia algo de errado quando todos começaram a ficar **exaustos** e apáticos. “Os esgotados têm dores de cabeça e de estômago, dificuldade para dormir e falta de ar”, anotou ele em seu caderno. Em 1974, descreveu em um artigo pela primeira vez esse problema de saúde relacionado às condições de trabalho.



O que provoca o Burnout?

A definição atual do burnout aponta que ele ocorre quando as demandas do dia a dia, os estressores e nossas recompensas e propósitos estão desalinhados. “Há três sintomas: 1) perda de energia ou exaustão física e mental, 2) distanciamento emocional do trabalho, que é aquilo que ocorre quando, por exemplo, o chamam para um happy hour do trabalho e você não quer nem saber e 3) queda da eficácia profissional”, explica Pedro.

Classificado agora como uma doença ocupacional, um “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”, o burnout está, portanto, exclusivamente **associado ao trabalho**. Isso significa que, na prática, as empresas precisam estar atentas à síndrome – e podem ter implicações legais e trabalhistas caso não contem com programas que contemplem a saúde mental.

Ambientes tóxicos

- **Têm carga excessiva de trabalho**
- **Remuneração inadequada**
- **Alta complexidade e hostilidade nos relacionamentos**

Manifestações do Burnout

- **Queda de produtividade**
- **Estafa que não passa nem com férias**
- **Cinismo e distanciamento emocional**



A diferença entre o Burnout e outros transtornos mentais

Para [diagnosticar o burnout](#), o especialista deve afastar transtornos de ansiedade (como ansiedade generalizada e pânico), de humor (depressão) e de adaptação (provocados pela dificuldade de se adaptar a uma nova realidade, seja por doença, desemprego ou morte de alguém).


De acordo com a OMS, no Brasil 11,5 milhões de pessoas têm depressão – até 2030, essa será a doença mais comum por aqui. Na **pandemia**, o quadro foi agravado. Pesquisa da Fundação Oswaldo Cruz que analisou o impacto dela na saúde mental de trabalhadores essenciais revelou que sintomas de ansiedade e depressão afetaram 47,3% deles

Mais da metade sofre, ao mesmo tempo, de ansiedade e depressão. O burnout também vem crescendo: segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamat), cerca de 20 mil brasileiros pedem **afastamento** médico por ano por doenças mentais relacionadas ao trabalho.

É comum as pessoas confundirem depressão e ansiedade com burnout. Pedro ajuda a diferenciar: “O burnout é fruto do **estresse crônico** no ambiente de trabalho, que está ligado a quatro pontos: demanda, recompensa financeira, recompensa emocional e propósito. A pessoa que tem burnout está com o resto da vida em ordem, mas no trabalho o negócio azeda”.

As principais causas

- Demandas em excesso no trabalho
- Falta de suporte de gerentes
- Ausência de recompensas
- Falta de políticas de reconhecimento dos sintomas de burnout



“O burnout é fruto do estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi adequadamente gerenciado, mas seu quadro tem que ser restrito e limitado ao ambiente de trabalho.”

Pedro Shiozawa, psiquiatra e Chief Medical Officer da Jungle



Parece, mas não é

Ansiedade

O distúrbio está ligado aos neurotransmissores que dão sensação de bem-estar, fatores genéticos, qualidade de vida, alimentação e estresse. Tem como sintomas preocupação excessiva, dificuldades para dormir, irritabilidade e sensação constante de que algo ruim vai acontecer.

Transtorno de adaptação

Provocado por estressores, situações que geram grande sofrimento, como divórcio, perda do trabalho, dificuldades financeiras, doença ou morte. Tem sintomas parecidos com os da ansiedade, mas o sofrimento é tão exacerbado que não se consegue realizar afazeres rotineiros.

Depressão

Doença psiquiátrica crônica que pode atingir pessoas de todas as idades, cujos principais sintomas são perda de prazer em qualquer aspecto da vida, distúrbios do sono (falta ou excesso), irritabilidade, cansaço e apatia, tristeza persistente e falta de interesse em tudo, entre outros.

Burnout

Síndrome que resulta do estresse crônico no ambiente de trabalho, ligada a demanda excessiva, insatisfação com a recompensa financeira e emocional e falta de propósito. Provoca distúrbios do sono, irritabilidade, falha de memória e exaustão, que não passa nem com férias.



A responsabilidade das empresas

Com o avanço nas pesquisas sobre a Síndrome de Burnout, ela passa a ser um fenômeno relacionado ao trabalho – e não ao trabalhador. Na prática, isso evidencia a responsabilidade das empresas sobre a saúde de seus colaboradores. “Quando pensamos em burnout, estamos obrigatoriamente falando de uma síndrome desencadeada ou agravada pelo **ambiente de trabalho** e pelos acontecimentos na vida profissional. Portanto, cabe às empresas criarem estratégias de prevenção, mapeamento e acolhimento para o cuidado com a saúde mental de seus colaboradores”, afirma Ieda Mertz.





Para o psiquiatra Pedro, “o burnout é uma oportunidade para endereçarmos aquelas **empresas doentes** e que adoecem as pessoas”. Ele gosta de ressaltar, no entanto, que nem sempre a culpa é da organização – pode ocorrer uma inadaptação do trabalhador ao ambiente. “Se, por exemplo, eu tivesse que trabalhar em um escritório burocrático, eu teria burnout”, exemplifica. Mas a empresa deve evitar que ela seja geradora da condição de prejuízo da saúde mental. “O escritório, no entanto, teria que fornecer as condições mínimas para fazer a parte dele – e eu, fazer a minha. Não se pode tirar a pessoa da equação.”






Como olhar para saúde mental

A única forma de as organizações cuidarem para que o burnout não aconteça com seus funcionários, o que pode trazer implicações legais e financeiras, é olhar para a **saúde mental** das equipes. “Essa questão deve estar atrelada à estratégia da empresa”, afirma Pedro. “É importante oferecer programas de wellness, saúde, atividade física e terapia, claro. Mas isso só funciona quando está alinhado com a estratégia.” Para ele, é preciso que a empresa trate do tema de uma maneira responsável, que capacite lideranças e que isso tudo esteja conectado à alta gestão.





“Esse é o papel da empresa. Ela deve partilhar dessa cultura, desse mindset de que saúde mental não é fraqueza, de que a gente pode falar sobre isso e de que existem estratégias para a promoção de saúde. A companhia deve ainda esclarecer que parte da resolução do problema pode ser profissional – e, para isso, pode-se, por exemplo, diminuir a carga de trabalho ou pressão sobre o colaborador. Mas, se não for esse o caso, a **Saúde Ocupacional** deve assumir as rédeas do negócio”, explica o psiquiatra. “Quando isso acontece, tudo muda.”



“As ações da empresa podem gerar saúde, felicidade e qualidade de vida a nível individual, mas também possibilitam uma melhora no clima organizacional, que pode ser refletida em melhor produtividade, integração entre equipes e resultados positivos para todos.”

Ieda Mertz, General Manager da Optum Brasil



Como criar um ambiente “Burnout free”

Ambientes extremamente competitivos e de muita pressão por resultados são locais mais propícios a provocar burnout nos colaboradores. Mas a síndrome pode acontecer em qualquer outro local. “Precisamos lembrar que o burnout também pode aparecer em cenários em que o profissional não se sente preparado para a ocupação que exerce ou onde **lideranças despreparadas** criam um cenário de estresse e tensão intensos”, diz Ieda Mertz.

“Outras situações podem impactar também a saúde mental do colaborador, como viagens de trabalho excessivas, reestruturações nas empresas, crises econômicas etc.” O clima do ambiente de trabalho é essencial não apenas para prevenir o surgimento do burnout, mas também para possibilitar que eventuais casos sejam **identificados** e encaminhados precocemente para a área de Recursos Humanos ou de Saúde Ocupacional.





Estratégias para cuidar da saúde mental

Programas de apoio à saúde mental

Por mais saudável que seja uma empresa, o colaborador pode não se sentir confortável em levar questões pessoais para o RH. Um serviço de apoio capacitado, seguro e isento é fundamental para desenvolver a cultura de saúde e bem-estar.

Transparência e integração

Um ambiente que valoriza esses pontos gera mais segurança e colaboração entre as equipes. Quando existe transparência, existe também abertura para que questões delicadas sejam debatidas, aumentando a confiança individual e coletiva.

Incentivo a diversidade e inclusão

Empresas que possuem e investem em times heterogêneos, com diferentes experiências, pontos de vista e visão de mundo, criam um cenário rico, que estimula um ambiente mais inovador, mais produtivo e no qual existe muito mais diálogo.

Pesquisa constante de clima

A ferramenta é de extrema importância para conhecimento dos padrões presentes na empresa e identificação das necessidades mais latentes da empresa. Permite criar uma estratégia assertiva e combater os problemas na raiz.



O papel das lideranças

O CEO da Jungle Medical Sciences acredita que talvez o papel mais importante dos empregadores seja adotar um programa de **capacitação das lideranças** que fomente um ambiente de confiança no trabalho. “A tarefa da empresa é medir os riscos de seu ambiente de trabalho – e há ferramentas para isso, como as que oferecemos na Jungle – e capacitar as pessoas para a criação de um ambiente de confiança”, afirma. Segundo ele, é preciso que as lideranças sejam de fato líderes, fomentem um ambiente de confiança, falem sobre seus problemas, sejam vulneráveis, tenham escuta ativa e não punam alguém com uma questão emocional. “É preciso a cultura de que falar sobre saúde emocional é algo tranquilo.”





Ieda Mertz concorda. “Em mais de 20 anos de atuação da Optum com saúde mental em grandes empresas, percebemos claramente que líderes que incentivam amplamente os cuidados com a saúde emocional e a adesão aos programas oferecidos pelas empresas, especialmente quando eles próprios usam os serviços, criam equipes mais **engajadas** e confiantes.” Os líderes também têm, de acordo com ela, um papel importante ao identificar casos de esgotamento profissional em seus times e cuidar da saúde mental de seus colaboradores. “Não devemos esquecer que os **líderes também sofrem pressão** e estão muitas vezes sujeitos a quadros de burnout. É importante cuidar de quem cuida.”



Como monitorar a saúde dos colaboradores

Ficar atento a quantas anda a saúde mental dos colaboradores é fundamental para que a empresa evite um ambiente tóxico e para que tome medidas para minimizar os riscos. “Há escala para identificar o nível de proteção contra o burnout, que pode ser mensurada quando o colaborador responde a 20 questões como, por exemplo, em relação a sua realização no trabalho”, diz Pedro. Outras soluções analisam textos, entonação de voz e até reconhecimento facial. “Com **algoritmos** de inteligência artificial, com base nos comentários em redes sociais que os colaboradores fazem, medimos emoções, necessidades.”



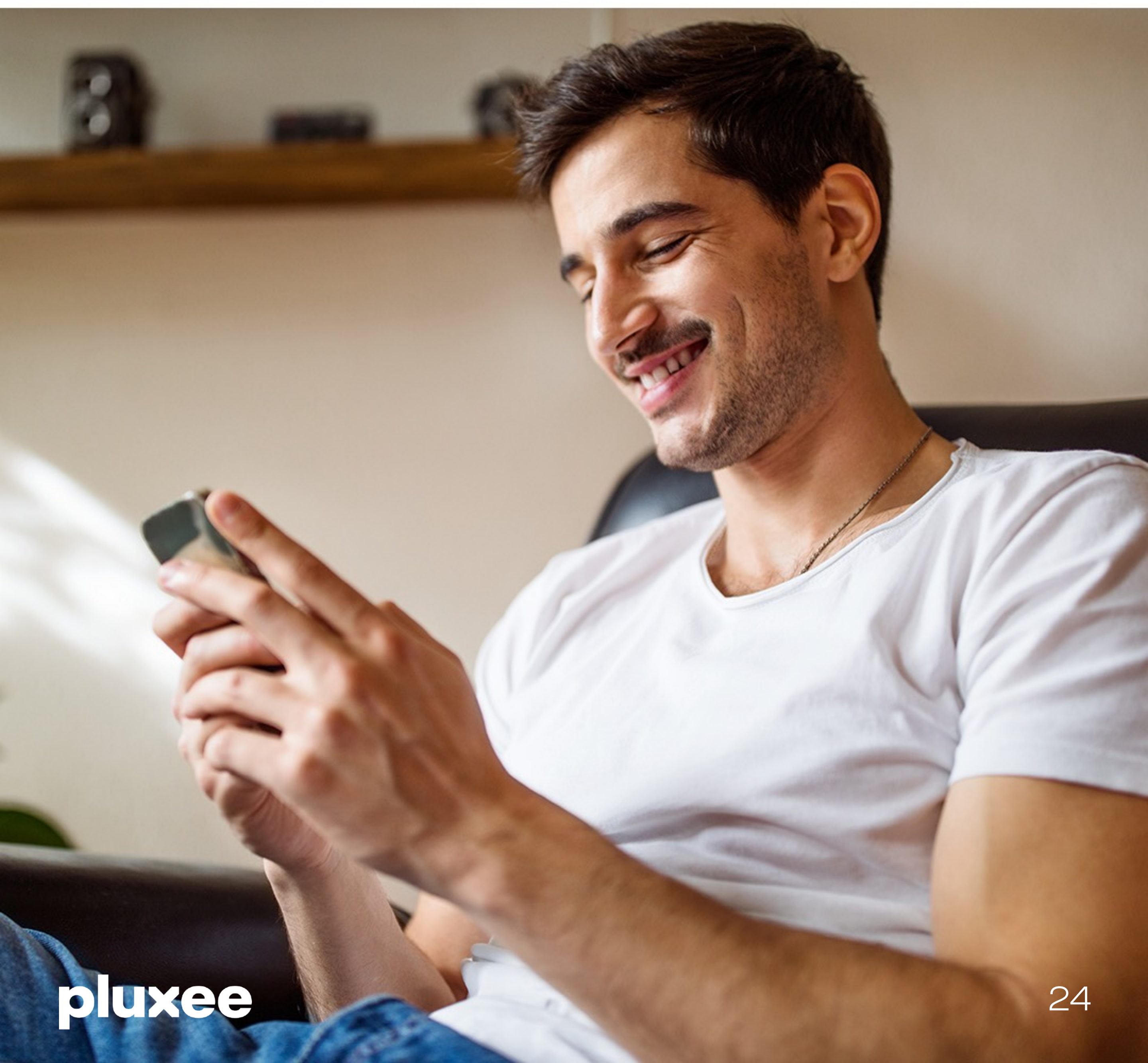


As plataformas de **employee engagement** são outra excelente ferramenta para monitorar a saúde da equipe, segundo Ieda. “Elas centralizam dados e indicadores que permitem tanto ter uma visão da situação atual quanto traçar as tendências futuras”, diz ela. “Além disso, [programas de apoio à saúde mental](#), a taxa de sinistralidade do plano de saúde, os resultados das pesquisas de clima organizacional e até mesmo as taxas de absenteísmo, presenteísmo e produtividade são indicadores que ajudam a traçar um panorama da saúde nas empresas.”



Dados para ações pontuais

A partir do momento em que esses indicadores são continuamente coletados, é possível traçar uma linha de **tendência comportamental**. “Com esses insights em mãos, as empresas podem agir mais pontualmente”, explica a executiva. Um exemplo prático: uma empresa identifica que a taxa de utilização dos serviços de Assistência Psicológica para o tema ‘filhos’ vem crescendo continuamente. Ela pode cruzar essa informação com os dados demográficos de sua população.





“A empresa pode entender assim que grande parte dos colaboradores está em uma fase da vida de desafios na relação com os filhos”, diz Ieda. “A partir daí, o RH pode organizar palestras, treinamentos, rodas de conversa ou até uma campanha interna de comunicação sobre o tema – oferecendo mais apoio para uma questão emocional importante e que poderia passar despercebida se não fosse o monitoramento oferecido pelo Programa de Apoio aos Colaboradores”, exemplifica Ieda.



O colaborador foi diagnosticado?

O que uma empresa deve fazer quando percebe os primeiros sinais de burnout em um colaborador? “Em algumas pessoas os sinais podem ser mais evidentes, enquanto em outras eles podem aparecer de forma mais sutil”, diz Ieda. “Por isso é importante que as empresas falem abertamente sobre o tema e ofereçam **informação** e treinamentos. Quanto mais bem informados, maiores as chances dos gestores ou colegas de trabalho perceberem esses sinais e oferecerem ajuda.”



Programas de apoio à saúde mental dos colaboradores também são de extrema importância: além dos profissionais especializados no assunto, são também um local seguro, onde a identificação e o acolhimento podem acontecer antes do problema crescer. Para o psiquiatra Pedro, os melhores especialistas para diagnosticar o burnout são o médico clínico, o psicólogo ou o médico do trabalho. “Além disso, as melhores empresas hoje têm programas de suporte psicológico”, afirma. “As pessoas estão cada vez mais atentas para isso, e os peritos e os médicos do trabalho cada vez mais estudam o tema.”



A importância dos benefícios corporativos

A construção de um “ambiente de trabalho livre de burnout” passa pela composição de um belo – e útil – cardápio de benefícios corporativos. “Existem benefícios que suportam a criação de um ambiente de trabalho saudável e de equipes mais fortes e resilientes”, diz Ieda. “Além do plano de saúde, que permite o encaminhamento do funcionário para um tratamento clínico, os maiores aliados do RH são os **Programas de Apoio ao Colaborador**, conhecidos como EAP – sigla para Employee Assistance Program.”





Outro ponto importante é que não há divisão entre a vida profissional e a vida pessoal quando se trata de questões emocionais. “O que acontece no trabalho impacta a vida pessoal e familiar do indivíduo, assim como o oposto também é verdadeiro”, diz a executiva. “Portanto, empresas que **estendem o acesso** aos programas de apoio ao grupo familiar do colaborador oferecerão um cuidado muito mais completo, podendo aumentar inclusive o sentimento de orgulho em pertencer a aquela organização.”



O que oferecem os EAPs



Treinamentos constantes para capacitar as equipes a respeito de burnout e também sobre primeiros-socorros em saúde mental



Programas de cuidado emocional voltados a fases específicas da vida em que há mudanças e pressão, como gestação ou aposentadoria



Promoção de rodas de conversa com os colaboradores para debater ideias e soluções sempre incentivadas por um mediador



Práticas de mindfulness, que treinam foco e presença, e programas de mapeamento da saúde mental dos colaboradores, para estratégias



Programas que oferecem suporte de assistência psicológica, de serviço social, de consultoria financeira e de orientação jurídica



Prática de atividade física, que pode ser incentivada com cursos e com benefícios corporativos oferecidos para o colaborador



Saúde mental não é mimimi: é estratégica e urgente

Nos últimos anos, debater sobre questões emocionais nas empresas e em nossas vidas tem deixado de ser um tabu – coisa que a pandemia também escancarou. “Quando o **estigma** é reduzido, os casos que antes eram reprimidos ou classificados de outras formas tendem a emergir de forma mais evidente.

Empresas que oferecem programas e apoio emocional geralmente encontram menos resistência em debater esse tema com os líderes e colaboradores”, diz Ieda. Ela diz acreditar que o **movimento** que ocorre agora com o burnout é o mesmo que aconteceu quando se começou a falar mais sobre depressão e ansiedade.

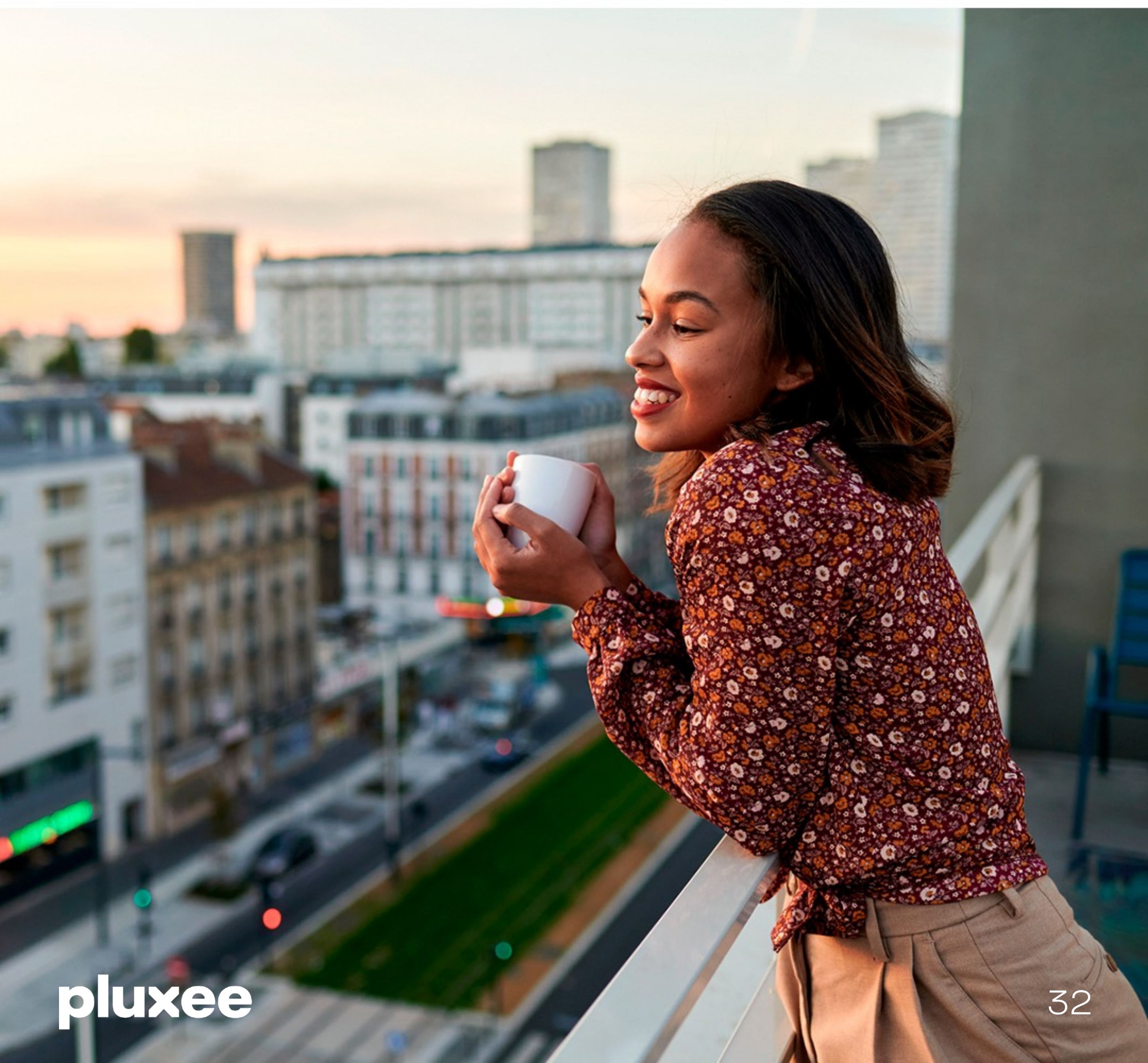




Falar sobre o problema é bom para todos

“Ansiedade e depressão são distúrbios graves, mas que podiam ser interpretados por parte da sociedade até como preguiça, ‘frescura’. O burnout pode trazer **consequências** graves e evoluir até uma condição realmente incapacitante – com prejuízos estendidos aos familiares, aos colegas de trabalho e à empresa”, diz ela.

Para o psiquiatra Pedro, tratarmos mais abertamente e nos preocuparmos cada vez mais com o burnout é muito importante. “Pode ser uma boa **oportunidade** para todos: para a empresa centrar nas pessoas, nos programas, nas lideranças, mas também para os colaboradores centrarem em seus próprios propósitos.”





Pronto para criar um ambiente livre de Burnout?

Mostre às pessoas da equipe que sua empresa se importa realmente com seu bem-estar. Descubra como nós podemos apoiar você para melhorar a experiência no trabalho e pode ajudar seu time a se manter saudável, resiliente, produtivo e feliz.

Acesse mais conteúdos relevantes para o seu negócio:
www.pluxee.com.br/blog

**Bora construir juntos um mundo de oportunidades?
Fale com nossos consultores para saber mais:**

Peça um contato

