

SAÚDE MENTAL

Síndrome de Burnout atinge níveis alarmantes

No Distrito Federal, são quase 20 mil atestados psiquiátricos concedidos ao ano para servidores de empresas públicas e também privadas

» MILLENA GOMES*

Distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante demandando muita competitividade ou responsabilidade, a Síndrome de Burnout é uma das principais causas de falta e afastamento do trabalho. A doença ocupacional reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) atinge cerca de 32 milhões de brasileiros. No Distrito Federal, pelo menos 20 mil licenças e atestados psiquiátricos são prescritos por ano.

De acordo com a Secretaria de Economia, responsável por homologar atestados e licenças, em 2020 foram 19.711 atestados apresentados por 8,1 mil servidores. Em 2021, o número chegou aos 19.372, sendo 9.439 apresentados por servidores, prevalecendo diagnósticos de ansiedade, depressão e estresse.

A professora de espanhol Maria do Carmo foi recentemente afastada de suas atividades da escola onde trabalhava. Ela conta que foi ameaçada por um estudante e passou por episódios de crises de ansiedade intensas e ataques de pânico e precisou se ausentar por 40 dias afastadas para tratamento psicológico. “A



categoria, em si, é muito adocida. São muitas demandas e salas de aula lotadas. É sufocante”, desabafa a professora.

Segundo a OMS, o Brasil ocupa o segundo lugar no ranking de países com mais pessoas diagnosticadas com depressão e ansiedade. São mais de 11 milhões que sofrem com transtornos depressivos, correspondendo a 5,8% da população do país. Em relação à ansiedade, esse número sobe para 18,6 milhões ou 9,3% da população.

Na capital do país, os professores são os que mais sofrem com esses tipos de transtorno. De acordo com o psiquiatra e médico sanitário Ricardo de Albuquerque Lins, a depressão e a ansiedade no ambiente de trabalho estão relacionadas às condições e qualidade de recursos oferecidos aos funcionários. “O que mais explica o diagnóstico na verdade são vários fatores,

Arquivo pessoal



O psiquiatra Ricardo Lins alerta que, para evitar a Síndrome de Burnout, é preciso haver uma reorganização do processo de trabalho e o incremento de política de alocação adequada de mão de obra

como a área de trabalho e o tipo de função desenvolvida. Para evitar esse tipo de distúrbio é preciso haver uma reorganização do processo de trabalho, política de alocação adequada de mão de obra, definição de momentos de transição e adaptação, mas são fatores que dependem da legislação”, explica o especialista.

Lins justifica, ainda, que a boa comunicação entre empregador e funcionário ameniza as consequências do impacto da Síndrome de Burnout. E pontua ser “preciso considerar variáveis, como nível socioeducacional de cada parte, chefias, empregadores, sobretudo do próprio trabalhador”, esclarece.

Suzane Leão, também servidora da área de educação do DF, diz que o excesso de trabalho a afastou das salas de aula por 60 dias. Professora de educação infantil há quase 30 anos, ela

conta que foi diagnosticada com estresse agudo e ansiedade.

Segundo a educadora, a pandemia foi decisiva para seu esgotamento extremo. “Com a pandemia, o ensino remoto foi bastante cansativo. Tive que aprender tudo do zero. O volume de trabalho aumentou e a atenção com os alunos passou a ser redobrada”, diz. “A sobrecarga se tornou muito grande, assim como a questão dos próprios alunos, famílias desestruturadas e a falta de estabilidade emocional dos próprios pais”, complementa.

De acordo com a especialista Carol Manciola, sócia de uma empresa de consultoria especializada em educação corporativa, liderança e cultura organizacional, a pandemia foi o ponto de partida para o agravamento da doença nas empresas, devido ao aumento da produtividade em pouco espaço de tempo. “Muitas empresas estão se adequando à questão da Síndrome de Burnout, trabalhando para evitar que funcionários passem por isso, com a oferta de planos de saúde, auxílio para psicólogo e rodas de conversa”, afirma.

Carol acredita que as empresas têm procurado cada vez mais contribuir para a saúde mental de seus funcionários, reduzindo, por exemplo, a jornada de trabalho, como forma de evitar o acúmulo de atividades. Segundo ela, as instituições que não investem na saúde de seus funcionários perdem, além do dinheiro, a credibilidade da marca. “Perde em gente qualificada para a equipe, pois o candidato não vai escolher trabalhar para aquela empresa”, argumenta. “As corporações precisam lembrar que o colaborador é um ser humano”, completa.

*Estagiária sob a supervisão de Jäder Rezende