

Carvalho: Síndrome de Burnout passa a ser doença de trabalho

Desde o último sábado (1º/1), a síndrome de Burnout é classificada como doença do trabalho pela Organização Mundial de Saúde (OMS). A patologia, anteriormente considerada como uma condição psiquiátrica, será oficializada como *"estresse crônico de trabalho que não foi administrado com*



Se antes o esgotamento, o estresse e a redução da

produtividade eram fatores preocupantes para as empresas, agora a síndrome de Burnout torna-se mais um fator de risco financeiro e jurídico. Também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, ela é desenvolvida pelo trabalho desgastante e se manifesta a partir do esgotamento mental ligado ao estresse, alta demanda, excessiva responsabilidade e competitividade no ambiente de trabalho.

Diante da nova classificação, as empresas devem se atentar para tomarem todas as medidas de prevenção ao desgaste psicológico de seus funcionários, evitando, inclusive, reclamações trabalhistas que poderão, eventualmente, surgir com alegações do desenvolvimento da síndrome.

Na Justiça do Trabalho, a responsabilização da empresa será avaliada a partir de um laudo médico comprovando a síndrome de Burnout, histórico do trabalhador e avaliação do ambiente laboral, inclusive relatos testemunhais. Serão buscadas comprovações de degradação emocional e fatores causadores da síndrome, como assédio moral, metas excessivas ou cobranças agressivas e competitividade.

Para que as instituições obtenham mais produtividade, é necessário que seus colaboradores entreguem resultados de qualidade. No entanto, a partir de agora, é preciso que se atentem ao excesso de cobrança, uma das causas do desenvolvimento do desgaste físico e mental dos colaboradores, causando efeito contrário ao desejável, como a maior possibilidade de erros e baixa produtividade.

Dessa forma, caberá às empresas garantirem programas preventivos ao Burnout. As medidas de prevenção podem ser tomadas com o decorrer do tempo, com o propósito de implementar ações que, além de preservar a saúde mental do trabalhador, possam contribuir com o crescimento da corporação.



Uma ótima estratégia é a reunião do grupo de colaboradores e gestores para apresentação dos desafios encontrados na rotina semanal. É uma oportunidade para aqueles que se sentem sobrecarregados poderem expor a situação e solicitar ao coordenador do setor medidas para resolução do problema.

É muito importante que os coordenadores sejam próximos de suas equipes e, para isso, outra boa estratégia é promover *happy hours*. Reunir-se fora da empresa gera a oportunidade de conversas mais descontraídas, podendo ser consideradas terapêuticas para eliminar o estresse após um dia desgastante de trabalho.

Ademais, os coordenadores devem buscar valorizar o trabalho da equipe. Um profissional que se sente valorizado tem sua autoestima elevada e o sentimento de pertencimento à empresa.

Entender melhor a doença é o primeiro passo para saber como evitá-la. Portanto, cabe aos gestores se atentarem aos sintomas que os colaboradores apresentam, como fadiga, dores musculares, insegurança, entre outros.

Evitar a síndrome de Burnout é uma excelente estratégia das empresas para a entrega de melhores resultados dos seus colaboradores, além de ser um grande fator para que, agora que será classificada como doença do trabalho, sejam evitadas reclamações dessa natureza pelo seu desenvolvimento.

Date Created

03/01/2022