

JANEIRO BRANCO - "Saúde mental, não sofra calado, procure ajuda"

SÍNDROME DE BURNOUT

DOENÇA QUE AFETA @S TRABALHADOR@S

Além das tradicionais doenças que afetam a psiquê das trabalhadoras e trabalhadores, como a DEPRESSÃO, o PÂNICO e a ANSIEDADE generalizada, uma outra patologia vem atingindo de forma brutal a Classe Trabalhadora. É a Síndrome de **BURNOUT**, mais conhecida como **SÍNDROME DE EXAUSTÃO**.

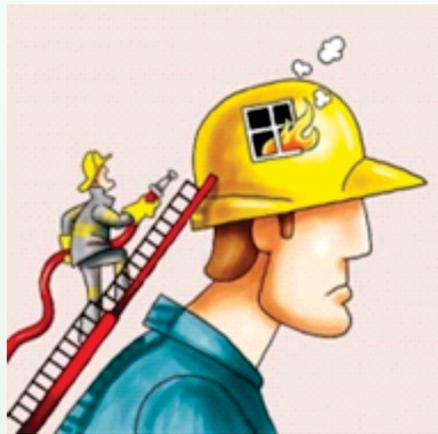
Em português **BURNOUT** tem o significado de "perder o fogo" ou "queimar completamente".

Portanto, o indivíduo que porta esta Síndrome é alguém que teve sua energia vital completamente ceifada. É aquele trabalhador que literalmente queimou o fusível, expressão utilizada na informalidade para descrever o trabalhador acometido de Burnout.

SINTOMAS

Importante registrar que um dos sintomas mais marcantes da Síndrome de Exaustão Profissional é a **despersonalização**, seguida da fase de **sentimento de incompetência** e inadequação para o trabalho, fase na qual o trabalhador passa a duvidar de sua capacidade de realizar as mais simples tarefas, não conseguindo mais se adequar a organização.

Essa Síndrome incide fortemente na Categoria Petroquímica, onde metas das gestões são impostas aos trabalhadores, cada vez mais individualizadas e intangíveis, a serem atingidas, sem tolerância para erros neste trabalho específico, perigoso, insalubre e penoso. Esta dedicação à atividade profissional nestes modelos de gestão cada vez mais gananciosos, só aprofunda no ambiente de trabalho a Síndrome da Exaustão/Burnout. O trabalho petroquímico, assim como praticamente todos é de realização COLETIVA, as metas assim devem ser coletiva, pois o individualismo pode gerar agravos o dano a Saúde Mental e Física dos trabalhadores/as.



SINTOMAS DO BURNOUT

- ✓ Dores pelo corpo todo;
- ✓ Sensação generalizada de fadiga;
- ✓ Insônia;
- ✓ Sensação de perda dos sentidos;
- ✓ Desmaio ou "apagão".

PRESSÃO EMOCIONAL

A pressão emocional, geralmente aplicada pelos gestores das empresas, decorrente do trabalho é também um dos fatores que mais contribuem para o surgimento da doença. Assim, o ambiente de trabalho e suas condições debilitantes é um dos maiores disparadores dessa doença. A exaustão profissional ocorre **física e psiquicamente** e é bastante limitadora, trazendo impedimentos, pelo menos na fase mais aguda, para se realizar tarefas normais e se ter uma vida de qualidade. Entre os seus sintomas mais relatados podemos listar as **dores pelo corpo todo, sensação generalizada de fadiga e esgotamento, insônia e a sensação de perda dos sentidos e desmaio ou "apagão"**.

Portadores dessa síndrome relataram muitas vezes, ter perda de memória, que é uma forma de reação ao stress agudo, em algumas fases da doença, tudo decorrente das pressões excessivas no ambiente de trabalho.

ALERTA

Finalmente registramos que essa patologia está prevista na **Lei 8.213 de 1991**, figurando na **lista de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho**, autorizando o requerimento de **AUXÍLIO-DOENÇA previdenciário e estabilidade provisória no emprego**, desde que constatado que a doença guarda conexão direta

com o trabalho (Nexo Causal), caso em que o trabalhador poderá até mesmo fazer jus a uma indenização no curso de ação judicial. Portanto, fica aí o alerta, pois a doença é realmente altamente incapacitante e grave.

(Referência: Texto baseado no artigo de Maria Inês Vasconcelos, bacharel em Direito pela UFMG, pós-graduada em Direito de Empresa pela PUC-Minas Gerais, especialista em Direito do Trabalho, divulgado pela Revista Proteção).



BORNOUT É UMA DOENÇA

A Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, começou a ser aceita como doença ocupacional devido à nova classificação feita pela Organização Mundial da Saúde (OMS), na última revisão da **CID-11** (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde). A Síndrome foi incluída no capítulo de problemas associados ao emprego ou ao desemprego, recebendo o código “**QD85**”.

Tal alteração, pautada em análises sobre estatísticas e tendências da saúde, apesar de ter ocorrido em uma Conferência datada do ano de 2019, apenas entrou em vigor no início de 2022. **Dessa forma, a partir de agora as empresas passam a ter mais responsabilidade sobre a saúde mental de seus trabalhadores, seja o trabalho presencial ou remoto.**

Juridicamente, nos âmbitos trabalhista e previdenciário, tal alteração é de enorme importância, pois, caracterizada a Síndrome de Burnout, estamos diante de doença ocupacional, devendo haver a **emissão de CAT** (Comunicação de Acidente de Trabalho), tal como prevê a Lei 8.213, com a consequente estabilidade provisória do empregado por 12 meses após a alta médica. A doença deixa de ser apenas um “problema do trabalhador”, passando a ser também de quem ajudou a produzir a doença: o empregador/empresa. Ou seja, o “**BURNOUT**” começa a ser uma questão trabalhista,

principalmente considerando a relação de poder desigual existente nas relações de trabalho, com proeminência do empregador frente ao empregado.

A caracterização do Burnout, com a consequente responsabilização do empregador/empresa, ocorre por meio da avaliação do laudo médico comprobatório do Burnout, conjuntamente ao histórico profissional do empregado e de uma avaliação do ambiente ocupacional, sendo colhidas provas documentais e testemunhais a fim de buscar os fatores causadores do estresse emocional, como cobranças excessivas, agressivas e até mesmo assédio moral. Essas provas seriam contrapostas ao histórico profissional do trabalhador, em momento de “boa performance”, visando caracterizar uma mudança desfavorável no ambiente de trabalho, decorrente de mudança nas diretrizes, na gestão ou nas demandas da empresa.

Caso o trabalhador não tenha condições de retornar ao trabalho após 15 dias de afastamento, pode haver a solicitação de benefícios previdenciários junto ao INSS, tais como auxílio-doença e aposentadoria por invalidez.

Diante desse quadro, alguns setores das empresas que realizam cobranças excessivas, metas inalcançáveis e assédio moral, terão que rever o seu comportamento, devendo a empresa como um todo retificar a sua política preventiva e a assistência dada a seus funcionários.

Algumas formas possíveis de prevenir os casos de BURNOUT são:

- **Repensar os modelos de gestões das empresas;**
- **Tornar o ambiente mais humanizado e respeitoso com os limites de cada um;**
- **Oferecer apoio social e atendimento à saúde mental;**
- **Promover atividades físicas;**
- **Divulgar dicas de saúde, bem-estar e entretenimento;**
- **Desenvolver programas de habilidades sociais, especialmente de comunicação assertiva;**
- **Oferecer treinamento para dar e receber feedbacks;**
- **Focar no problema e não no culpado e**
- **Investir em “Psicoeducação”.**

UM PROBLEMA QUE PRECISA SOLUÇÕES URGENTES

O adoecimento resultante do trabalho, quer físico, quer mental, é uma situação urgente, que não pode esperar. No Brasil, a cada 51 segundo acontece um acidente no trabalho e onde, em apenas um ano, o número de afastamentos por TRANSTORNO MENTAL concedido pelo INSS cresceu cerca de 40%, a situação é alarmante.

As exigências cada vez maiores de informação, de capacidade laboral, de formação, de fazer mais em menos tempo, somada ao assédio moral, a pressão por metas e a sobrecarga de trabalho, entre outras, são situações que contribuem e agravam este quadro. O ritmo de vida, frenético, também contribui para isso em todas as áreas da vida, especialmente no ambiente de trabalho.

Dados do INSS apontam que, em 2023, foram concedidos quase 290 mil benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais, um número 38% maior que em 2022, quando foram cerca de 209 mil. Ainda de acordo com a Previdência, são 15 as principais razões para este cenário, todas elas previstas na classificação Internacional de Doenças. No topo da lista está o **transtorno misto, ansioso e depressivo**, com mais de 28 mil casos. Logo após vem os **episódios depressivos** e os **episódios depressivos graves**, seguidos de **ansiedade generalizada**.

Condições precárias de trabalho e de descanso e tempo demais no computador e/ou celular potencializam este problema, seja no trabalho presencial ou remoto, bem como dificuldade para pagar as contas.

A campanha **JANEIRO BRANCO**, que agora é Lei já sancionada pelo governo Lula, é um mês dedicado a tratar a questão da saúde mental. Não apenas o aspecto individual, mas, fundamentalmente, nos **AMBIENTES DE TRABALHO**, onde estão as maiores causas deste adoecimento que não raro, levam a acidentes e até ao suicídio. É responsabilidade das empresas criarem condições de trabalho e ambientes saudáveis, onde o trabalhador se sinta acolhido, respeitado e tenha sua dignidade garantida.

É fundamental que os trabalhadores e trabalhadoras estejam atentos, e, ao menor sinal de sentimentos de infelicidade, pensamentos suicidas, depressão, ansiedade, angústia, procure ajuda, converse com sua família, seus colegas de trabalho e busque ajuda no sindicato e com especialistas.

SUA VIDA VALE MUITO E SUA SAÚDE MENTAL É FUNDAMENTAL PARA O SEU BEM-ESTAR E DOS SEUS!

(Referência: Matéria da TV Cultura/Jornal da Tarde, dia 24/01).