

NOTÍCIAS

Burnout: um terço dos inquiridos em risco

Um inquérito a 1146 portugueses revela que três em cada 10 estão em risco de burnout, expressão normalmente traduzida por esgotamento profissional.

Dossiê técnico | Bruno Carvalho Texto | Fátima Ramos

25 setembro 2018

Texto | Fátima Ramos

Dossiê técnico | Bruno Carvalho



Quem está muito insatisfeito com o seu trabalho, os que, não estando satisfeitos nem insatisfeitos, sentem pouco ou nenhum apoio dos superiores hierárquicos em situações de **stress laboral** e, em particular, as mulheres são os grupos em maior risco de **burnout**, segundo o nosso inquérito a 1146 trabalhadores portugueses, realizado entre janeiro e fevereiro de 2018. Os resultados respeitam maioritariamente a trabalhadores por conta de outrem, com contrato de trabalho a termo certo ou incerto.

O **burnout**, que pode ser traduzido por **esgotamento físico e mental**, resulta do stress crónico mal gerido associado ao trabalho. Caracteriza-se por uma grande falta de energia ou **exaustão**, distanciamento mental face à atividade profissional e sentimentos negativos ou de cinismo relativamente ao próprio trabalho, bem como perda de eficiência no trabalho.

As respostas ao nosso inquérito revelam que os profissionais em maior risco de desenvolver a chamada síndrome de **burnout** são empregados de lojas e supermercados.

Trabalhadores em risco de burnout por área profissional



43%

Empregados de lojas
ou supermercados



39%

Profissionais de saúde
(não-médicos)



37%

Serviços administrativos



30%

Trabalhadores fabris
ou da indústria



28%

Profissões ligadas
ao ensino

Segundo a Organização Mundial da Saúde, o **stressse profissional** poderá surgir quando as exigências profissionais são desajustadas dos conhecimentos e capacidades do trabalhador. Em geral, a situação piora quando o profissional julga não controlar o processo de trabalho e quando sente pouco apoio dos superiores hierárquicos ou dos colegas. No nosso estudo, cerca de metade dos inquiridos queixou-se precisamente da falta de apoio dos supervisores em situações de stressse e um quarto, dos colegas. Atividades monótonas, ambientes de trabalho caóticos, falta de apoio social e desequilíbrio entre a **vida pessoal e profissional** são outros fatores que potenciam o stressse laboral, muitas vezes, associado a absentismo e à mudança de emprego.

Dos inquiridos, 8% faltaram ao trabalho em média 12 dias no último ano, devido ao stressse. A percentagem de mulheres nesta situação (10%) é quase o dobro da dos homens e a dos trabalhadores do setor público (15%), três vezes superior à dos empregados do privado. Estas faltas prejudicam a carreira, no entender de cerca de dois terços dos que nos responderam. Mas permanecer no local de trabalho pode não ser mais vantajoso: o indivíduo tende a tornar-se menos produtivo e menos eficaz, e a satisfação com o trabalho, bem como o envolvimento com a organização, diminuem.

De insatisfeitos a exaustos

Com a atual organização da sociedade, é praticamente impossível imaginar um local de trabalho sem pressão. Esta entra na grande maioria dos ambientes profissionais, podendo variar de intensidade, consoante a função. Em níveis aceitáveis, pode contribuir para manter os trabalhadores em alerta, motivados e com vontade de aprender. Contudo, quando a pressão se torna excessiva, difícil de gerir e se prolonga no tempo, pode transformar-se em stress crónico, e afetar a vida pessoal e familiar, a saúde e, claro, o **desempenho profissional**. Se a pessoa não gostar do que faz, sentir que tem demasiado trabalho, é mal recompensada (financeiramente ou não) ou injustiçada, a pressão aumenta e o **burnout** surge no horizonte.

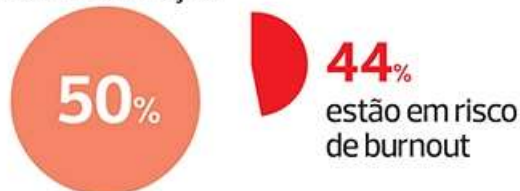
A maioria dos inquiridos que indicaram estar em risco de desenvolver esta síndrome confessa-se globalmente muito insatisfeita com o trabalho. De entre as explicações para o descontentamento, destacam-se o conteúdo das próprias funções, que os trabalhadores vislumbram como (im)possibilidades de progressão na carreira, e a (má) relação com os superiores hierárquicos.

Trabalhadores que se dizem muito insatisfeitos com...

... as oportunidades de progressão na carreira



... a remuneração



... o reconhecimento pelo bom trabalho



... a comunicação dentro da organização



... a relação com os recursos humanos



Em 77% dos casos, os inquiridos são trabalhadores ditos efetivos, isto é, com contrato a termo incerto, e três quartos trabalham total ou parcialmente na área em que se especializaram em termos profissionais ou académicos. Dos que têm formação superior, 81% exercem funções na sua área de especialização. Contudo, no geral, só 37% de todos os que nos responderam estão muito satisfeitos com aquilo que fazem. Neste caso, 15% manifestam sinais de esgotamento (no grupo dos muito insatisfeitos, são 64 por cento).

A diferença entre trabalhar ou não na área de especialização parece não se refletir nos números do burnout: 30% dos que exercem funções na sua área estão em risco, contra 33% dos que não o fazem.

Exercício físico é (uma) solução

Cerca de um quinto dos inquiridos afirmou ter tomado **medidas contra o stresse** nos últimos cinco anos. A maioria (78%) tomou medicamentos e 55% optaram pela prática de exercício físico. Este proporciona níveis de satisfação elevados, sobretudo por ser visto como eficaz e com resultados duráveis: 79% dos inquiridos estão muito satisfeitos com a eficácia e 64%, com a durabilidade dos efeitos. Dos que tomaram medicamentos, só 30% se revelaram muito satisfeitos com a eficácia e 20%, com a durabilidade dos resultados.

As intervenções para prevenir e tratar o *burnout* não estão bem estudadas. Ainda assim, uma revisão de estudos do departamento de saúde pública inglês aponta para uma solução conjunta, que inclua alterações no ambiente de trabalho e medidas individuais de combate aos fatores de **stresse**. De acordo com o relatório, a estratégia deverá passar por uma


cultura de participação e envolvimento dos trabalhadores no planeamento e no desenvolvimento dos programas, bem como pela promoção do apoio dos superiores hierárquicos e entre colegas.

Na falta de uma evidência forte sobre a eficácia das intervenções para prevenir e tratar o burnout, pede-se à ciência que faça mais investigações. Dos empregadores, espera-se que aliviem um pouco a válvula da **pressão laboral**, através de ambientes mais participativos, que deem ao trabalhador maior sensação de segurança, controlo e recompensa. De acordo com os estudos existentes, as alterações nas organizações têm efeitos mais duradouros do que aquelas que apenas implicam o indivíduo.

Aos trabalhadores, recomenda-se que identifiquem os fatores de stresse e, se possível, discutam com os supervisores a possibilidade de contorná-los ou torná-los mais leves. Mudar a atitude face ao trabalho e desempenhar atividades de que gosta fora do meio laboral também ajuda a retemperar forças. A prática de exercício físico e 7 a 8 horas de sono por noite contribuem para o bem-estar físico e mental, o que, por sua vez, reduz o risco de **burnout**.

Este artigo pode ser reproduzido para fins não-comerciais se for indicada a fonte e contiver uma ligação para esta página. Ver [Termos e Condições](#).

 [Imprimir](#)  [Enviar por e-mail](#)

Se precisar de ajuda, contacte-nos através do  **218 410 858** ou **808 200 145** (rede fixa)