



Nota Técnica

Ref.: cards sobre *burnout* divulgados no <https://www.instagram.com/governodobrasil/>

Em primeiro lugar, consideramos louvável a iniciativa de se alertar os trabalhadores sobre essa importante condição que acomete pessoas em diferentes situações de trabalho há muitos anos e reconhecida pelo Ministério da Saúde desde 1999. É correta e relevante a assertiva de que o *burnout* se vincula diretamente ao trabalho.

No entanto, sentimo-nos motivados a apontar algumas questões teórico-conceituais, técnicas e orientadoras, que julgamos equivocadas, inclusive incompatíveis com outros documentos norteadores do Ministério da Saúde que se relacionam à temática da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.

Ao definir o *burnout* como “distúrbio emocional de estresse, esgotamento físico e mental”, comete-se um equívoco conceitual, mesclando-se condições de saúde que podem ser interpretadas de forma inapropriada. Em relação ao “distúrbio emocional de estresse”, a principal publicação técnica sobre doenças relacionadas ao trabalho do Ministério da Saúde¹ destaca a necessidade de se distinguir o *burnout*, resposta ao estresse laboral crônico, de outras formas de estresse.



Deve ser feita uma diferenciação entre o *burnout*, que seria uma resposta ao estresse laboral crônico, de outras formas de resposta ao estresse. A síndrome de *burnout* envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, aos clientes, à organização e ao trabalho, sendo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos emocionais para o trabalhador e a organização. O quadro tradicional de estresse não envolve tais atitudes e condutas, sendo um esgotamento pessoal que interfere na vida do indivíduo, mas não de modo direto na sua relação com o trabalho. Pode estar associada a uma suscetibilidade aumentada para doenças físicas, uso de álcool ou outras drogas (para obtenção de alívio) e para o suicídio.

Fonte: Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde / Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Ildeberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n.114).

¹ Brasil, 2001. Ministério da Saúde. Doenças Relacionadas ao Trabalho. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114 Brasília/DF – Brasil 2001. Disponível em parte01-joao-9-4-2002.p65 (saude.gov.br) > 23 jan 2024.



Quanto aos sintomas, o referido Manual do Ministério da Saúde acertadamente inclui a história da pessoa, resgatando a característica de “grande envolvimento subjetivo com o trabalho, função, profissão ou empreendimento assumido, que muitas vezes ganha o caráter de missão”, assim como outras a seguir dispostas.

No quadro clínico podem ser identificados:

- história de grande envolvimento subjetivo com o trabalho, função, profissão ou empreendimento assumido, que muitas vezes ganha o caráter de missão;
- sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo (exaustão emocional);
- queixa de reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados do paciente (despersonalização);
- queixa de sentimento de diminuição da competência e do sucesso no trabalho.

Geralmente, estão presentes sintomas inespecíficos associados, como insônia, fadiga, irritabilidade, tristeza, desinteresse, apatia, angústia, tremores e inquietação, caracterizando síndrome depressiva e/ou ansiosa. Há uma perda de sentido da relação do trabalhador (a) com o trabalho, com a sensação que todos os esforços são inúteis e surge um desinteresse pela atividade laboral, uma desistência. (BRASIL, 2001). O diagnóstico dessas síndromes associado ao preenchimento dos critérios acima leva ao diagnóstico de síndrome de esgotamento profissional. A síndrome pode desencadear quadros depressivos e/ou ansiosos.



Nos *cards* sobre o Diagnóstico e Tratamento, indica-se que os trabalhadores devem “procurar um psicólogo ou psiquiatra” e que o tratamento é feito por meio de “acompanhamento psicológico”, podendo “haver intervenção medicamentosa”.

Desta maneira, a ênfase sobre a etiologia e tratamento desse problema ocupacional recai inteiramente sobre o trabalhador, reduzindo a compreensão da situação a nível individual. Cumpre enfatizar, entretanto, em relação à etiologia da síndrome de *burnout*, que as características individuais e psicológicas, predisponentes ou não, não são suficientes para o desenvolvimento dessa perturbação.



Nos estudos e na prevenção do *burnout*, há que se buscar, sempre, por aspectos de origem laboral, como, por exemplo, situações de alta demanda; incompatibilidade entre as metas exigidas e a possibilidade de sua realização; exigência de envolvimento emocional; intensa pressão; cobranças sistemáticas e de rigor excessivo; exiguidade de tempo para realização das tarefas e por outro lado, sistemas de avaliação individualizados e organizados com base em critérios que mantêm sempre uma parcela de trabalhadores abaixo das expectativas avaliativas, de forma a impulsionar a competição no ambiente laboral; precariedade de recursos materiais, de apoio social e fragilidade dos coletivos laborais para fazer frente às demandas.

Da forma como os *cards* foram escritos, o público-leitor tem a impressão de que a resolução desse quadro clínico passaria apenas, ou prioritariamente, pela via do tratamento psiquiátrico e psicológico, fazendo uma inversão da importância dos vários processos que se combinam para o surgimento da síndrome. Na verdade, a incidência do *burnout* nos alerta sobretudo para a necessidade de tratamento do próprio trabalho, mediante alterações laborais nas suas condições e modos de organização que permitam realmente compatibilizar saúde, segurança e trabalho. Somente cuidando do trabalho pode-se reduzir o surgimento de novos casos de *burnout* e propiciar condições de recuperação aos acometidos.

Nos *cards*, em relação às orientações aos trabalhadores e trabalhadoras, há menção apenas à busca de auxílio individual, sem qualquer referência sobre as condições da atividade de trabalho que se constituem como objeto privilegiado no campo da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.



O último *card* insiste na individualização da síndrome de *burnout* e responsabiliza os trabalhadores, recomendando que eles não negligenciem sua saúde mental. O *card* não tece nenhuma consideração sobre a necessidade de as organizações adotarem mecanismos de prevenção ao adoecimento e transformarem situações potencialmente patogênicas, quando deveriam, posto que as determinações fundamentais estão relacionadas aos aspectos e processos de origem laboral. Deveria também destacar a importância de maior participação dos trabalhadores na definição de metas e critérios de qualidade do trabalho e dos produtos, adequados aos recursos existentes.

O SUS tem como esferas de atuação, a promoção da saúde e a prevenção de doenças, além das ações assistenciais e reabilitacionais, e em todas elas a construção das condições de saúde envolvem programas terapêuticos com mudanças coletivas, sem prejuízo dos individuais. A esfera coletiva de atuação está ausente nos *cards*.



INSTITUTO WALTER LESER
www.institutowalterleser.org.br

NÚCLEO SEMENTE
www.sedes.org.br



As formas de prevenção incluem: mudanças na cultura da organização do trabalho, diminuição da intensidade do trabalho e do foco no desempenho individual, bem como ações articuladas entre a assistência e a vigilância em saúde do trabalhador (a) (Brasil, 2001)¹.

Sugerimos que o alerta aos trabalhadores seja centrado nas condições e organização do trabalho inadequadas, sem responsabilizá-los pelo adoecimento e tampouco pelo diagnóstico clínico e tratamento.

E por fim, sugerimos que esses *cards* não mais sejam divulgados e sejam substituídos por material que seja harmonioso com os fundamentos do SUS e da construção do campo da saúde do trabalhador. Para tanto, sugerimos a colaboração técnica da Coordenação Geral de Saúde do Trabalhador.

Colocamo-nos disponíveis para a colaboração técnica necessária.

23/01/2024

Instituto Walter Leser da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo

Email: institutowalterleser@fespsp.org.br

Núcleo de Saúde Mental e Direitos Humanos Relacionados ao Trabalho do Instituto Sedes Sapientiae - Núcleo Semente

Email: semente@sedes.org.br