



O COMBATE AO ESTRESSE NO TRABALHO

A questão do estresse no trabalho, acentuada nesse período da pandemia, não é oriunda da difícil fase por que estamos passando. Há tempos, ela faz parte do mundo do laboro. A síndrome de *burnout* é descrita como estresse crônico no trabalho e reconhecida como doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Em 2019, segundo a International Stress Management Association, 72% dos brasileiros que estavam no mercado de trabalho sofriam algum tipo de seqüela gerada pelo estresse. Desse total, 32% estava com *burnout*, e 92% deles permaneceriam trabalhando.

Desde meados da década passada, vários fóruns econômicos mundiais já abordavam a questão do estresse no trabalho como um mal que deveria ser combatido, visando à melhoria da qualidade de vida, ao bem-estar dos profissionais e à elevação da capacidade produtiva das organizações.

Baseado em estudos realizados pela Escola de Saúde Pública da Universidade de Harvard, o Fórum Econômico Mundial (FEM) de Davos, na Suíça, em uma de suas edições, alertava que, caso as empresas não estivessem atentas a problemas de saúde mental de seus profissionais, nos próximos 20 anos ocorreria uma perda adicional no mundo de cerca de 16 trilhões de dólares, com impacto grave na qualidade de vida das pessoas e na produtividade econômica dos países.

Há tempos, no Brasil, muitas empresas começaram a elaborar políticas de combate ao estresse de seus profissionais. Entretanto, para ter êxito nesse aspecto, cumpre assinalar que é preciso atuar em dois focos. Um deles é relativamente fácil, ou seja, basta ter capital financeiro e vontade para a sua realização. Trata-se de recursos e regras que aliviam

a rotina e a pressão do trabalho: salas de descanso e de decompressão, academia de ginástica, pausas para meditação, utilização de trajés mais informais, benefícios voltados à saúde e à qualidade de vida, entre vários outros.

Muitas companhias estão elaborando regras e proporcionando recursos como esses e sendo bem-sucedidas. Contudo, há empresas que têm adotado tais políticas, mas seus profissionais se queixam por não

terem tempo de se servir delas. Tal situação está diretamente ligada ao outro foco que também precisa ser trabalhado: os processos e as atitudes.

Pois bem, o combate ao estresse no trabalho exige mudanças na cultura da organização, porém esse alvo é muito mais difícil de ser atingido do que o salientado anteriormente. Leva mais tempo para ser assimilado, envolve gestão de mudança e quebra de resistências e de paradigmas. Em outras palavras, é preciso liderança mais humanizada; revisão de processos inadequados; menos sobrecarga de trabalho; mais participação dos profissionais, permitindo sugestões de melhorias; dimensionamento

mais apropriado das equipes de trabalho; maior autonomia para a busca de resultados; eliminação das ambigüidades nas orientações da liderança; e revisão das atribuições de responsabilidades, considerando as competências de cada membro da equipe.

A adoção dos cuidados necessários com recursos, equipamentos, processos e atitudes, visando minimizar o estresse de seus profissionais, certamente poderá transformar as empresas em locais geradores de saúde. Hoje, infelizmente, ainda há companhias que são ambientes produtores de doença para vários de seus profissionais.

HOJE, INFELIZMENTE,
AINDA HÁ
COMPANHIAS QUE
SÃO AMBIENTES
PRODUTORES DE
DOENÇA PARA
VÁRIOS DE SEUS
PROFISSIONAIS.