

Sentindo-se esgotado no trabalho? Você não está sozinho.



No pico dos lockdowns da pandemia, muitos funcionários acabaram trabalhando em casa. E para muitos, isso significava usar a mesa da cozinha como mesa de trabalho, tentar conciliar os cuidados com as crianças ou o estudo on-line durante as horas de trabalho e, freneticamente, silenciar o áudio quando o cachorro latia. Para os funcionários que continuaram o trabalho presencial, muitos enfrentaram creches ou outros desafios também — além disso tudo, ainda podiam contrair a COVID-19 no trabalho.

Isso tudo teve um custo alto. De acordo com um estudo global:¹

75%

das pessoas dizem que se sentem mais isoladas socialmente.

- **67%** das pessoas relatam maior nível de estresse.
- **57%** estão sentindo mais ansiedade.
- **53%** dizem que se sentem mais exaustos emocionalmente.

Mesmo depois das taxas de vacinação terem aumentado e de algumas escolas terem sido reabertas, muitas pessoas ainda têm esses sentimentos. Sentimentos que podem ser um sinal de esgotamento.

O ICD-11, livro da Classificação Internacional de Doenças de autoria da Organização Mundial de Saúde (OMS), diz que o esgotamento resulta do “estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”. Os sinais de esgotamento incluem sentimento de exaustão, sentimento de distanciamento ou negatividade em relação ao trabalho e falta de eficiência no trabalho.²

Como combater o esgotamento: dicas para os funcionários

Se acreditar que está passando por esgotamento, há coisas que você pode fazer para ajudar a gerenciar os sintomas e possivelmente reduzir as causas.

Estabeleça limites. Se estiver trabalhando em casa, pode ser difícil passar do trabalho para a vida doméstica ao final do dia. E mesmo que tenha voltado ao escritório, trazer o notebook para casa ou verificar o e-mail em seu telefone pode lhe dar a sensação de estar trabalhando constantemente. Certifique-se de “desligar-se mentalmente” quando for a hora de parar o trabalho. A dificuldade em fazer isso está associada à ansiedade, à depressão, à exaustão emocional e à fadiga.³

Concentre-se em seu bem-estar. Mantenha o máximo possível uma programação regular⁴, e garanta que está dormindo o suficiente. Alimente-se de maneira saudável e faça muito exercício — ao ar livre, se possível. Se tiver férias disponíveis, aproveite. E se perceber que talvez esteja abusando de álcool ou outras drogas, incluindo medicamentos com receita, procure ajuda.⁴

Faça intervalos.⁵ Se estiver trabalhando em casa, pode ser difícil lembrar-se de fazer intervalos. Mas lembre-se daqueles poucos momentos em que você costumava caminhar entre as reuniões ou descer o corredor para ir ao banheiro. Uma caminhada rápida ao redor do quarteirão é útil da mesma maneira. Alongar-se também é uma ótima ideia.

Fique conectado. Embora o distanciamento social ainda seja a ideia inteligente, há outras maneiras de se conectar - com amigos, família e até com colegas do trabalho. Um terço dos funcionários em um estudo disse que os grupos não mantêm qualquer contato informal enquanto trabalham em casa – e essa falta de conexão resultou em um aumento de 19% na probabilidade de declínio na saúde mental.¹

Seja aberto sobre seus sentimentos. Diga a seu gerente e colegas de trabalho sobre o estresse que está enfrentando. Talvez eles não consigam perceber que você está lidando com desafios como educação escolar on-line ou falta de um espaço quieto para trabalhar. Essa abertura poderá incentivar outras pessoas a compartilhar também. Além disso, saber que você não está sozinho pode ajudar as pessoas a se ajudarem. Se estiver fazendo tratamento para uma condição de saúde mental, como ansiedade ou depressão, mantenha o tratamento.⁴ Ou, se acreditar que precisa de outro suporte, entre em contato com seu programa de assistência ao empregado.

Embora a pandemia possa entrar em declínio quando as vacinações aumentarem, o estresse relacionado ao trabalho poderá durar por muito tempo ainda. Se estiver se sentindo sobrecarregado, busque ajuda: fale com seu gerente ou um terapeuta profissional.

1. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. Harvard Business Review. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.
2. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
3. Nigam JAS, et al. COVID-19 stress among your workers? Healthy work design and well-being solutions are critical. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). June 12, 2020. Available at: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/06/12/covid-19-stress/>. Accessed February 24, 2021.
4. CDC. Employees: How to cope with job stress and build resilience during the COVID-19 pandemic. December 23, 2020. Available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>. Accessed February 24, 2021.
5. CDC. Taking care of your emotional health. Available at: <https://emergency.cdc.gov/coping/selfcare.asp>. Accessed February 24, 2021.

Este programa não deve ser usado para emergências nem para necessidades de tratamento urgente. Em uma emergência, ligue para 911, se estiver nos Estados Unidos, ou para o número de telefone dos serviços locais de emergência, se estiver fora dos Estados Unidos, ou ainda dirija-se ao ambulatório ou pronto-socorro mais próximo. Este programa não substitui o tratamento de um médico ou profissional de saúde. Devido à possibilidade de haver conflito de interesses, não será fornecida consultoria jurídica em caso de problemas que possam envolver ações contra a Optum, suas afiliadas ou qualquer entidade por meio da qual o solicitante esteja recebendo estes serviços diretamente (por exemplo, o empregador ou plano de saúde). Este programa e todos os seus componentes, em particular os serviços a familiares com menos de 16 anos, talvez não estejam disponíveis em todos os locais e estão sujeitos a alterações sem aviso prévio. A experiência e/ou os níveis educacionais dos recursos do Programa de assistência ao empregado podem variar de acordo com os requisitos de contrato ou com os requisitos normativos do país. Podem ser aplicadas exclusões e limitações da cobertura.

Optum® é uma marca comercial registrada da Optum, Inc. nos Estados Unidos e em outros países. Todas as outras marcas ou nomes de produtos são marcas comerciais ou registradas ou que pertencem a seus respectivos proprietários. A Optum é uma empresa que oferece oportunidades iguais para todos.