

Sob PRESSÃO

DEBORAH WRIGHT TINHA 53 anos e o cargo de CEO em uma grande empresa de alimentos, posição que já exercia por mais de 15 anos, inclusive em outras companhias; Renata Corrêa tinha 33 e uma filha pequena e atuava como freelancer no setor audiovisual; Helloá Regina tinha 21 e dividia a rotina entre um emprego como funcionária pública na área de finanças e a Faculdade de Administração à noite. Essas mulheres com idades, profissões e regimes de trabalho totalmente diferentes têm pouco em comum além de um diagnóstico: síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional. As três contam que, por meses, ignoraram sinais como cansaço, distúrbios de sono, crises de ansiedade, dores de cabeça e no estômago e a sensação de que eram incapazes de cumprir tarefas simples. Até que o corpo passou por uma espécie de pane que as obrigou a fazer uma pausa forçada (mas não definitiva) na vida profissional.

“Mesmo se eu dormisse dois dias inteiros, o cansaço permanecia”, lembra Deborah. “Passei a questionar minhas habilidades profissionais após décadas no mundo corporativo.” Já Helloá conta que vivia com a imunidade baixa: “Pegava gripe por qualquer coisa, sentia dores de cabeça, no corpo e no estômago. Minha nécessaire de remédios enchia cada vez mais. Mas eu achava que estava simplesmente muito cansada”. Isso até o dia em que ela não se sentiu capaz de levantar da

Um mercado de trabalho liderado por homens e a chamada dupla jornada, com acúmulo de tarefas domésticas e da carreira, têm levado cada vez mais mulheres ao burnout. Mais do que um diagnóstico individual, a exaustão de profissionais é um problema social, resultado de décadas de exploração dentro e fora de casa – e que só pode ser resolvido com políticas públicas e divisão igualitária nas famílias

POR MARIANA GONZALEZ
FOTOS PETALA LOPES (SP),
GIOVANNA LUZ (RJ)

cama: “O despertador tocou e meu corpo não respondia. Não conseguia nem esticar o braço para pegar o celular. Entrei em pânico. Achei que estava morrendo”.

Ela nunca tinha ouvido falar em burnout; àquela altura, em 2015, o termo não era muito conhecido fora do círculo dos profissionais de saúde mental. Mas, em 2023, é bastante provável que você conheça alguma mulher que sofreu um pico de exaustão profissional nos últimos tempos. Talvez essa mulher seja você.

Casos assim explodiram durante o isolamento social causado pela covid-19 e não reduziram desde então. Hoje, segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), o burnout atinge 33 milhões de brasileiros, o equivalente a um quarto da população de 18 a 59 anos. E as mulheres são as maiores

vítimas. Quase 70% das brasileiras se sentiram sobrecarregadas com o trabalho na pandemia, enquanto 56% dos homens brasileiros se viram da mesma maneira, de acordo com levantamento divulgado em 2021 pelo Datafolha em parceria com a plataforma Zenklub. Outra pesquisa, feita em 2022 pela Deloitte, adicionou dados raciais ao tema: 54% das mulheres não brancas se diziam profissionalmente esgotadas, em comparação aos 44% do total de brasileiras.

A explicação por que as mulheres são mais afetadas passa pela divisão desigual das tarefas domésticas, o que as leva a acumular as demandas da carreira e a maior parte do cuidado da casa, dos filhos e de outros familiares. Ao mesmo tempo, sofrem a pressão de um mercado de trabalho ainda liderado por homens. E recebem salários 22% mais baixos que os deles, segundo o IBGE.

É um problema que remonta à luta feminina por igualdade de gênero nos anos 1960 e 1970. “Saímos para trabalhar e complementar a renda da família, mas o homem não voltou ao lar para dividir as tarefas”, diz a psicóloga Ana Raquel Torres, professora de Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba. Aqui, um alerta: isso se refere especialmente a mulheres brancas de classe média.



“Foi difícil entender que não era uma simples exaustão, mas uma questão de saúde mental provocada pelo trabalho”

– Renata Corrêa

Renata Corrêa sentiu a cobrança crescer: “Ser frila na área de audiovisual é instável, e eu tinha medo de não conseguir pagar a escola da minha filha. Então fiz uma escala de trabalho rígida, não considerando que eu precisava de momentos de lazer, de descanso e de oito horas de sono por noite. Obviamente, ficou inviável”. Cansada, ela ia sempre “esticando a corda, aguentando mais um pouquinho”. Até o dia em que, assim como Helloá, não conseguiu levantar da cama. “Foi difícil entender que não era uma simples exaustão, mas uma questão de saúde mental provocada pelo trabalho”, diz. Hoje, com alguns anos de distanciamento do episódio, Renata vê o diagnóstico como uma manifestação individual de um problema social e coletivo. “Passei 15 anos sendo freelancer, sem plano de saúde, INSS, FGTS ou seguro-desemprego. Então eu pensava: ‘Se deixar de fazer um desses frilas, posso não ser o suficiente para sustentar minha filha.’”

Às décadas de exploração de mão de obra feminina dentro e fora de casa, soma-se o fato de que a Consolidação das Leis Trabalhistas, conjunto de normas que regulamentam o trabalho formal no Brasil, não teve grandes mudanças estruturais desde que foi promulgada, há 80 anos. A única questão que leva em conta a saúde das mulheres na CLT é a licença-maternidade. E essa licença, na prática, beneficia a saúde do nas-

Mulheres negras sempre trabalharam fora de suas casas, com frequência em serviços para pessoas brancas. Na verdade, com mais mulheres no mercado de trabalho, foi se consolidando um modelo de cuidado em que famílias de classe média delegam tarefas domésticas a outros familiares, como avós, ou a outra força de trabalho, em geral negra e subalternizada. Durante a pandemia, essas estruturas pararam de funcionar. Ou “implodiram”, nas palavras da economista Luiza Nassif, pesquisadora do Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades da Universidade de São Paulo. De repente, a avó não podia cuidar dos netos, a babá e a faxineira não podiam trabalhar e quem costumava se alimentar perto do trabalho precisou preparar as pró-

prias refeições. Para muita gente – homens e mulheres –, o home office proporcionou um contato inédito com o funcionamento da casa.

É interessante notar que a entrada do salário feminino nas contas familiares não gerou um aumento na qualidade de vida, segundo Luiza. Porque, décadas atrás, o salário de um trabalhador costumava ser suficiente para a sobrevivência do lar, mas hoje se considera que duas pessoas adultas precisam trabalhar para fornecer esse sustento. Isso em um país em que quase metade das famílias é chefiada por uma mãe solo.

O PROBLEMA É COLETIVO

Em 2015, quando se separou e mudou de São Paulo para o Rio de Janeiro com a filha pequena, a roteirista

cituro, não a da trabalhadora – além de reforçar que cabe às mulheres a criação dos filhos, já que elas têm direito a quatro meses para maternar enquanto os pais têm cinco dias.

MULHERES EM COMBUSTÃO

Normas estabelecidas por homens, para regulamentar um mercado de trabalho até então ocupado (e até hoje liderado) por homens, criaram uma estrutura discriminatória que coloca uma pressão muito maior em certos grupos, diz Luiza, se referindo a mulheres e especialmente mulheres não brancas. “A régua que mede as competências de uma mulher e de um homem é diferente. Elas são mais demandadas, sentem que precisam provar mais.”

Deborah Wright acredita que a necessidade de se impor em um ambiente tradicionalmente masculino – a direção de grandes empresas – a tornava ainda mais pressionada por resultados. “Na minha geração, o executivo era treinado para manter todos os aspectos da vida pessoal, especialmente as emoções, longe do ambiente profissional”, diz. “Mas o líder também é um ser humano, está sujeito a estar infeliz, com dor, com problemas na família, isso é parte da nossa humanidade. Talvez o meu diagnóstico de burnout tenha sido consequência de muito tempo sob esse sistema.” Em 2010, depois de 15 anos submetida a essa pressão – por resultados e por deixar de lado a vida pessoal –, Deborah teve o que chama de “episódio dissociativo”. Precisou ser levada com urgência a um psiquiatra, que a medicou e a afastou do trabalho por dez dias. Passou a maior parte desse período dormindo, como se estivesse sendo “resetada”. “Minha família me fez prometer que, quando voltasse, pediria demissão. Talvez eu fosse jovem para parar, mas não ia continuar arriscando minha saúde.” Desde então, ela segue atuando em grandes empresas, como Eurofarma, Renner e Santander, mas como conselheira, e não como executiva.

Décadas mais jovem, aos 21 anos,

Helloá Regina foi levada ao esgotamento mesmo quando tinha “todo o pique do mundo”. A crise aconteceu cinco meses depois do começo em seu segundo emprego, como funcionária pública em um órgão administrativo, e antes do fim da graduação em administração pública que ela cursava, à época. “Era um órgão com muita pressão por metas e prazos. Entrei de cabeça naquilo e acumulei trabalho. Em poucos meses, tive um colapso. Pensei que era o fim. Game over.” Antes de chegar ao pico da exaustão – quando não conseguiu sequer pegar o celular para desligar o despertador –, Helloá relatou aos

superiores que estava sobrecarregada. “O feedback foi horrível. Ouvi que eu tinha potencial, mas que estava decepcionando a equipe. Me disseram também que tinham me sobrecarregado de propósito, para ‘testar’ quanto eu aguentava. Aquilo reforçou a ideia de que eu estava sendo fraca, mas que tinha que dar conta, me esforçar mais”, lembra. Quando recebeu o diagnóstico de burnout de um psiquiatra, ficou aliviada por entender o que estava sentindo, mas teve medo: “Saí do consultório com o atestado médico na mão e pensando: ‘Como vou explicar isso no trabalho?’ Àquela altura, eu dizia que



“Talvez eu fosse jovem para parar, mas não ia continuar arriscando minha saúde”

– Deborah Wright

PRODUÇÃO EXECUTIVA: VANDECA ZIMMERMANN

preferia ter sido atropelada, porque, se fosse alguma coisa física, se tivesse os ossos quebrados, por exemplo, eu teria como explicar”.

“A pressão por resultados existe em toda empresa, a gente conhece as regras quando entra nesse jogo, mas os exageros devem ser questionados”, diz Deborah. “Por muitas gerações, aceitamos que lideranças seguissem massacrando trabalhadores simplesmente porque produzem resultados. Quando uma equipe apresenta um resultado maravilhoso, é preciso questionar: ‘Parabéns, sensacional, mas como você conseguiu? A que custo? Quantas horas a mais as pessoas trabalharam? Como foi feita a divisão de trabalho?’”

As três mulheres que relataram à reportagem suas experiências com a síndrome de burnout acabaram mudando o rumo de suas carreiras

em razão do esgotamento. Deborah pediu demissão do cargo de CEO e passou a atuar como conselheira; Renata adotou uma rotina de trabalho mais saudável e, depois, passou a trabalhar em regime CLT; Helloá, após mais de um ano de afastamento médico, pediu exoneração, migrou para o setor privado e abriu uma empresa que presta assessoria a vítimas de burnout. Acompanhando casos de outras mulheres, ela percebe um padrão: “Em geral, elas trocam de emprego ou de carreira e vão desenhando uma nova vida, com novas regras, porque entendem quanto adoeceram e não admitem mais ser atravessadas pelo trabalho dessa forma”, diz. “Ninguém segura uma mulher que venceu o burnout. É uma sensação indescritível. Hoje, tenho dois empregos *[como administradora em uma empresa e como*

empresária à frente de sua consultoria] e vivo muito melhor do que antes do burnout, quando era concursada.”

Mas, se o esgotamento profissional é um problema coletivo, soluções individuais não são suficientes para frear o boom de diagnósticos de burnout entre as mulheres brasileiras, certo? A economista Luiza Nassif acredita que a solução passa necessariamente por redução da carga horária e aumento do salário por hora de trabalho, além da formalização profissional – justamente o caminho contrário ao que vive o Brasil desde a pandemia, com cada vez mais trabalhadores informais, especialmente mulheres negras. Mas uma ideia mais simples defendida por ela para aliviar a pressão sobre as mulheres é igualar as licenças-maternidade e paternidade: “Essas licenças desiguais mostram que ainda hoje entendemos que os cuidados com os filhos são responsabilidade da mulher”. Ana Raquel Torres, pesquisadora em psicologia social, concorda. Para ela, é necessário que as empresas e os governos encarem esse problema com viés de gênero – isto é, com uma lupa que deixe evidentes as desigualdades que levam as mulheres à exaustão. A partir daí podem vir as soluções: “como campanhas educativas que digam que o homem pode e deve tomar conta de casa e dos filhos, lavar panela, varrer o chão, trocar fralda, dividir igualmente essas demandas”, sugere a pesquisadora. ■



“Disseram que tinham me sobrecarregado de propósito, para ‘testar’ quanto eu aguentava”

– Helloá Regina