

**CENTRO PAULA SOUZA  
ETEC PROF. ANDRÉ BOGASIAN  
ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO TÉCNICA EM RECURSOS HUMANOS**

**CLARA FIM LIMA  
GABRIELA BERNARDES DE TOLEDO  
ILANA RIBEIRO DOS SANTOS  
NYCOLE BONFIM SANCHEZ  
RAFAELLA DE MELO NASCIMENTO  
TIAGO VICENTE DOS SANTOS**

**EXCESSO DE TRABALHO E ESGOTAMENTO EMOCIONAL**

**OSASCO  
2023**

**CLARA FIM LIMA  
GABRIELA BERNARDES DE TOLEDO  
ILANA RIBEIRO DOS SANTOS  
NYCOLE BONFIM SANCHEZ  
RAFAELLA DE MELO NASCIMENTO  
TIAGO VICENTE DOS SANTOS**

## **EXCESSO DE TRABALHO E ESGOTAMENTO EMOCIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Recursos Humanos, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual Prof. André Bogasian, sob orientação da Professora Lucimar Silva Lima Orsi.

**Osasco  
2023**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Prof. André Bogasian, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos, com nota final igual a \_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

---

Lucimar Silva Lima Orsi  
Professora Responsável pela Disciplina  
Desenvolvimento de Trabalho de Conclusão de Curso

---

Professor Etec Prof. André Bogasian

---

Professor Etec Prof. André Bogasian

---

Professor Convidado Etec Prof. André Bogasian

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos este trabalho a todo o curso de Recursos Humanos da Escola Técnica Estadual Prof. André Bogasian, corpo docente e discente, a quem ficamos lisonjeados por dele ter feito parte.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos aos nossos pais, irmãos, amigos e professores, que contribuíram sobremaneira para a realização de nossos estudos e para a nossa formação como seres humanos.

## EPÍGRAFE

“Ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo”  
- Paulo Freire

## **RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo estudar uma possibilidade de melhoria do ambiente de trabalho para o colaborador e com isso melhorar o desempenho da empresa, ou seja, analisar as formas de equilíbrio entre saúde mental e produtividade, por meio de uma pesquisa exploratória e análise de sites. A partir das informações obtidas, foi realizada uma reflexão que bem-estar emocional é indissociável dentro do mercado de trabalho e também medidas que tanto o colaborador quanto à empresa podem realizar em seu dia a dia para um ambiente profissional mais agradável.

**Palavras-chave:** Emocional. Trabalho. Equilíbrio.

## **ABSTRACT**

The aim of this paper is to study the possibility of improving the working environment for employees and thereby improving the company's performance, i.e. analyzing ways of balancing mental health and productivity, through exploratory research and analysis of websites. Based on the information obtained, we reflected on the fact that emotional well-being is inseparable from the job market and also on the measures that both the employee and the company can take in their daily lives to create a more pleasant professional environment.

**Keywords:** Emotional. Work. Balance.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>CONSEQUÊNCIAS DO EXCESSO DE TRABALHO</b> .....	<b>14</b>
<b>3.1</b>	<b>O problema das longas jornadas de trabalho</b> .....	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>SINAIS DO ESGOTAMENTO EMOCIONAL</b> .....	<b>16</b>
<b>4.1</b>	<b>Fadiga constante e falta de energia</b> .....	<b>16</b>
<b>4.2</b>	<b>Redução no desempenho e produtividade</b> .....	<b>16</b>
<b>4.3</b>	<b>Apatia, cinismo e distanciamento das tarefas</b> .....	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>IMPACTO NAS EMPRESAS</b> .....	<b>18</b>
<b>5.1</b>	<b>Queda na qualidade do trabalho e aumento de erros</b> .....	<b>18</b>
<b>5.2</b>	<b>Aumento do absentéismo e rotatividade de funcionários</b> .....	<b>18</b>
<b>5.3</b>	<b>Diminuição do engajamento e moral da equipe</b> .....	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO</b> .....	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>LIDERANÇA E APOIO</b> .....	<b>23</b>
<b>7.1</b>	<b>Papel dos líderes na promoção do bem-estar dos funcionários</b> .....	<b>23</b>
<b>7.2</b>	<b>Gestão de equipe e habilidades de liderança</b> .....	<b>23</b>
<b>7.2.1</b>	<b>Disponibilização de recursos de apoio psicológico</b> .....	<b>24</b>
<b>8</b>	<b>PREVENÇÃO POR PARTE DA EMPRESA</b> .....	<b>25</b>
<b>8.1</b>	<b>Empresas que implementaram programas de bem-estar com sucesso</b> <b>25</b>	
<b>8.2</b>	<b>Estratégias de incentivo à desconexão após o expediente</b> .....	<b>25</b>
<b>8.3</b>	<b>Flexibilidade no horário e modalidades de trabalho</b> .....	<b>26</b>
<b>9</b>	<b>LEGISLAÇÃO E RESPONSABILIDADE</b> .....	<b>29</b>
<b>9.1</b>	<b>Normas de saúde ocupacional e regulamentações</b> .....	<b>29</b>
<b>9.2</b>	<b>Responsabilidade das empresas em garantir ambientes saudáveis</b> ...	<b>30</b>
<b>9.3</b>	<b>Casos de ações legais relacionadas ao esgotamento</b> .....	<b>31</b>
<b>10</b>	<b>RESULTADOS OBTIDOS</b> .....	<b>32</b>
<b>11</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>33</b>
<b>12</b>	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>34</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Desde a revolução industrial, no século XVIII na Inglaterra, observa-se um distúrbio de comportamento relacionado ao excesso de trabalho por conta da produção em massa causada pelas máquinas. Trata-se da Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional. Burnout é uma resposta ao estresse emocional crônico com três componentes: (a) exaustão emocional e/ou física, (b) redução da produtividade do trabalho, e (c) sobrepersonalização. Até hoje observamos ainda esse existe esse desgaste, mas a diferença é que hoje esse desgaste por muitas vezes acontece em empresas, e podem ser evitados com um bom RH. A grande questão é que esse desgaste pode afetar a saúde emocional e o desempenho do colaborador na empresa, interferindo na capacidade de concentração e na conclusão das atividades laborais.

Os problemas como exaustão emocional e excesso de trabalho tornaram-se mais comuns nos últimos anos e refletem a realidade da vida moderna. Para entender isso, é importante considerar o contexto histórico desse fenômeno, incluindo razões econômicas e sociais, relações industriais e mudanças culturais. O trabalho sempre foi algo de suma importância na vida humana ao longo da história, mas suas formas e condições mudaram muito ao longo da história. As civilizações agrícolas pré-históricas trabalhavam principalmente para garantir sua sobrevivência, e o ritmo de seu trabalho estava intimamente relacionado ao fluxo das estações e às necessidades básicas da população. Apesar do trabalho intenso, houve momentos tranquilos e comemorativos que propiciaram um equilíbrio entre a atividade laboral e o lazer.

Com o advento da revolução industrial no século XVIII, as relações de trabalho experimentaram uma mudança drástica. A mecanização e a industrialização aceleraram a produção em massa, e as pessoas se tornaram trabalhadores não qualificados, e sim, forçados a trabalhar longas horas tediosas e deploráveis. Para os trabalhadores da fábrica, longas jornadas de trabalho de 12 horas ou mais se tornaram a norma. No final do século XIX e início do século XX, os movimentos trabalhistas surgiram em resposta a essas incertezas.

Movimentos sindicais e demandas por salários mais altos, melhores condições de trabalho e jornadas de trabalho mais curtas ganharam força, - um divisor de águas nesse sentido foi o movimento da jornada de trabalho de oito horas, que teve repercussão mundial e levou muitos trabalhadores a lutar por seus direitos-

Diversos países endureceram as regulamentações trabalhistas ao longo do século 20, introduziram limites nas horas de trabalho e garantiram os direitos básicos dos trabalhadores. No entanto, a globalização e as mudanças econômicas iniciadas na década de 1980 apresentaram outros obstáculos. Diante da intensa competição e da busca por produtividade, muitos trabalhadores sofrem uma pressão cada vez maior para aumentar a carga horária e se dedicar ao trabalho.

Nessa perspectiva, os avanços tecnológicos, especialmente o advento da Internet e das redes sociais, estão promovendo uma cultura sempre ativa e cada vez mais indistintas entre o trabalho e a vida pessoal. Esperar estar constantemente conectado e responder rapidamente às demandas de comunicação e trabalho levou ao aumento do estresse e exaustão emocional.

Esse excesso de trabalho e esgotamento afetam muitas profissões e indústrias hoje. Estes estão associados a condições de trabalho desconfortáveis, como longas jornadas de trabalho, altas metas e expectativas de desempenho, falta de autonomia e suporte organizacional inadequado.

Além disso, questões sociais como a importância do sucesso profissional e a dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal também contribuem para essa difícil situação. Esse tema vem cada vez mais ganhando visibilidade e recebendo reconhecimento, assim, esforços estão sendo feitos para criar um ambiente de trabalho melhor. As empresas estão adotando políticas de bem-estar que promovem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ao mesmo tempo em que fornecem apoio emocional e serviços de saúde mental. Da mesma forma, os funcionários estão procurando maneiras de se proteger, criando limites e priorizando sua própria saúde e bem-estar.

Em resumo, o pano de fundo histórico de excesso de trabalho e esgotamento mental marca o surgimento das relações industriais, desde a exploração brutal dos trabalhadores industriais até as demandas intensas e contínuas da sociedade moderna de hoje. Compreender essa história nos faz pensar sobre a importância de estabelecer limites e conseguir um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional para alcançar uma melhor qualidade de vida.

Com a adoção de algumas estratégias é possível inibir o desgaste excessivo dos trabalhadores e, assim, manter a saúde e o bem-estar deles, pois, cabe a organização tomar providências para combater o problema, antes que ele impacte de maneira dramática na produtividade e no rendimento das equipes como um todo. Na pesquisa promovida pela Mindsight contou com a participação de especialistas de Recursos Humanos mostrou que “Nove em cada 10 trabalhadores brasileiros apontam que a Síndrome de Burnout está diretamente relacionada a modelos de liderança que não se preocupam com a sobrecarga de tarefas de seus colaboradores, e 87% afirmam que já tiveram um líder que gerou desgaste mental ao exigir muitas demandas ao mesmo tempo”.

Segundo a pesquisa é possível concluir que o Burnout é uma consequência para o colaborador e empresa, no qual afeta o desempenho das atividades laborais e afeta os demais colaboradores. Uma entrevista feita com Alice, gerente do Ragazzo, que está há dez anos no ramo, com passagens por McDonald's e Giraffas. “Fast food é escravidão, não tem jeito”. Ela conta que trabalha dez horas por dia, no quiosque de uma estação de metrô, onde frita coxinhas, e na sua casa, onde realiza funções administrativas da empresa. Nós vemos que o trabalho excessivo, exausta o colaborador de forma que o atrapalha em suas atividades cotidianas e desenvolve distúrbios e a ansiedade.

A escolha do tema “O excesso de trabalho e o esgotamento emocional” se dá como algo relevante dentro do contexto empresarial. Pois muitos colaboradores apresentam um mau rendimento por conta da carga de trabalho excessiva, visto que, isto é um problema recorrente dentro da empresa e pode acontecer em qualquer setor.

Como objetivo tem a possibilidade de estudar melhorias em um ambiente de trabalho para o colaborador e com isso melhorar o desempenho da empresa, além de, mostrar formas de se aprimorar o ambiente, elaborar propostas de bonificação, e divisão de tarefas, que façam jus a consolidação das leis trabalhistas, podendo-se valorizar o colaborador.

## **2 METODOLOGIA**

O corpo do trabalho foi feito por meio de uma pesquisa exploratória e análise de sites, tendo como objetivo estudar a possibilidade de melhorias em um ambiente de trabalho, assim, impactando o desempenho do colaborador e como consequência o desempenho da empresa.

### **3 CONSEQUÊNCIAS DO EXCESSO DE TRABALHO**

De acordo com o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han (2010), as mudanças sociais e culturais do século XXI são as principais causas do trabalho excessivo e saúde mental fragilizada.

Tudo piora quando o máximo deixa de ser estabelecido pela empresa, mas passa a ser uma métrica do próprio indivíduo. Isso acontece pela busca de autoafirmação e suposta realização pessoal. Especialmente com o aumento da modalidade de trabalho em home office durante a pandemia da Covid-19, vemos um aumento de problemas físicos e mentais.

Uma das principais causas da Síndrome de Burnout é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outras responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros. A Síndrome de Burnout também pode acontecer quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que a pessoa possa achar, por algum motivo, não ter capacidades suficientes para os cumprir.

Essa síndrome pode resultar em estado de depressão profunda e por isso é essencial procurar apoio profissional no surgimento dos primeiros sintomas.

A Síndrome de Burnout passou a ser reconhecida como um fenômeno relacionado ao trabalho pela Organização Mundial de Saúde (OMS). A OMS esclarece que a Síndrome de Burnout se refere especificamente a um fenômeno diretamente vinculado às relações de trabalho e não pode ser aplicada em outras áreas ou contextos de vida dos indivíduos.

#### **3.1 O problema das longas jornadas de trabalho**

Em estudo, publicado na revista científica *Environment International*, os pesquisadores analisaram sistematicamente dados de longas jornadas de trabalho, definidas como 55 horas ou mais por semana; seus impactos na saúde; e as taxas de mortalidade na maioria dos países, entre 2000 e 2016. Os autores controlaram fatores como gênero e nível socioeconômico, para extrair os efeitos genuínos do excesso de trabalho na saúde.

O estudo constatou que o excesso de trabalho é o maior fator de risco para doenças ocupacionais, sendo responsável por cerca de um terço da carga total de doenças relacionadas ao trabalho.

"Eu, pessoalmente, como epidemiologista, fiquei extremamente surpreso quando calculamos esses números", diz Frank Pega, especialista técnico da OMS e principal autor do artigo.

Há duas maneiras principais pelas quais o excesso de trabalho pode reduzir a saúde e a longevidade. Uma delas é o impacto biológico do estresse crônico, com um aumento nos hormônios do estresse, levando à pressão arterial e colesterol elevados.

Em seguida, vêm as mudanças de comportamento. Essas longas jornadas podem significar dormir pouco, não se exercitar muito, consumir alimentos que não são saudáveis e fumar e beber para lidar com a situação.

E há motivos específicos para nos preocuparmos com o excesso de trabalho, tanto durante a pandemia de covid-19 quanto na vida que teremos depois. A pandemia intensificou algumas tensões laborais, criando formas de esgotamento no ambiente de trabalho.

Um estudo feito pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em maio de 2021, apontou que longas jornadas de trabalho aumentam o número de mortes por doenças cardíacas e derrames.

"Entre 2000 e 2016, a quantidade de pessoas que morreram por conta desses problemas de saúde aumentou 29%. Ao todo, 745 mil indivíduos perderam suas vidas há cinco anos pelo excesso de trabalho.

As longas jornadas de trabalho representam cerca de um terço da carga potencial de doenças relacionadas ao trabalho, o que significa que são fator de risco com a maior carga no desenvolvimento de doenças ocupacionais. Isso

muda o pensamento em direção a um fator de risco ocupacional relativamente novo e mais psicossocial para a saúde humana”, afirma o estudo.

## **4 SINAIS DO ESGOTAMENTO EMOCIONAL**

### **4.1 Fadiga constante e falta de energia.**

O cansaço excessivo é uma das principais queixas dos consultórios médicos e é atribuído à correria do dia a dia, a noites mal-dormidas, ao estresse, e até a situações de desânimo que geram um impacto profundo nas atividades sociais e profissionais.

O quadro pode causar sensação de fadiga, desânimo, sono e preguiça para a execução de pequenas atividades cotidianas.

Para pessoas com depressão é ainda mais difícil conseguir forças para realizar qualquer atividade, até mesmo as mais corriqueiras.

A extrema falta de energia e vontade é um dos principais sintomas da doença, que também incluem queda de concentração, alterações do apetite e sono e pensamentos negativos constantes.

NARRAVO, Roberto (2021)

### **4.2 Redução no desempenho e produtividade.**

O nível de desempenho no trabalho pode ser afetado pelo desgaste emocional. Quando o colaborador precisa lidar com o cansaço mental, a realização de tarefas pode ser afetada. Desse modo, os processos internos acabam demorando mais para serem finalizados.

No momento que o colaborador perceber que está tendo dificuldades para executar tarefas, ele deve comunicar aos gestores e buscar maneiras de melhorar o desempenho dentro da empresa. Treinamentos, cursos e apoio psicológico podem ajudar.

RUSSO, Fernando (2021)

### **4.3 Apatia, cinismo e distanciamento das tarefas.**

A apatia em sentido amplo, é falta de interesse e motivação pelo cargo que ocupa e pelas atividades a que nos expõe. Não é de todo um transtorno psicológico, mas é uma experiência que o enfraquece emocionalmente e que

devemos levar em consideração para garantir nossa qualidade de vida.

PSICOLOGIA diz (2023)

Cinismo no Ambiente de Trabalho: é uma atitude caracterizada por desconfiança, sarcasmo e descrença nas motivações e intenções dos outros. Quando encontramos pessoas cínicas em nosso local de trabalho, pode ser frustrante e desanimador, especialmente quando investimos tempo e esforço para ajudá-las. É ainda mais desafiador quando descobrimos que essas mesmas pessoas nos criticam aos superiores, colocando em risco nossa reputação e credibilidade.

PASCOAL, Victor Carimo Bernardo (2023)

Perda de motivação:

Quando estamos extremamente exaustos, simplesmente, não encontramos a motivação para nos envolvermos em novos projetos ou fazer as coisas com as quais antes nos apaixonávamos. Qualquer tarefa parece titânica e desenvolvemos uma profunda apatia em relação ao mundo.

OLIVEIRA, Patrícia (2023)

## **5 IMPACTO NAS EMPRESAS**

### **5.1 Queda na qualidade do trabalho e aumento de erros**

A baixa produtividade é um dos problemas mais críticos do mercado. Empresas improdutivas além de viverem pressionadas pelo acúmulo de trabalho estão fadadas a ficarem para trás da concorrência. A baixa produtividade, causada pela falta de planejamento e por alguns dos itens como longas reuniões, distrações, caixa de e-mails e entre outros, pode trazer sinais bem aparentes no dia a dia da empresa. A baixa produtividade pode ter reflexos a partir de:

Atrasos nas entregas das tarefas;

Tarefas acumuladas;

Faltas e atrasos frequentes dos colaboradores;

Alta rotatividade de funcionários;

Qualidade dos trabalhos é ruim;

Desmotivação dos funcionários;

Ambiente pesado com brigas e fofocas;

Insatisfação dos clientes.

### **5.2 Aumento do absenteísmo e rotatividade de funcionários**

O absenteísmo é o hábito de acumular ausências no ambiente de trabalho, sejam faltas, atrasos ou saídas antecipadas.

O absenteísmo e a rotatividade geram diversos prejuízos: necessidades de novas contratações, atrasos no andamento de projetos, estagnação de processos que demandam alto engajamento etc. Sabendo disso, a função da gestão é tomar atitudes que ajudem a diminuir índices de faltas e desligamentos. O grande problema é quando as ausências começam a ser excessivas, o que pode reduzir a qualidade e produtividade do serviço. O prejuízo do absenteísmo fica evidente quando outros funcionários começam a assumir responsabilidades daquele profissional faltante.

As consequências também afetam o comprometimento do colaborador e geram insatisfação de toda uma equipe envolvida e por consequência o próprio clima

organizacional. Se faltar controle da taxa de absenteísmo, este também pode ocasionar altos índices de turnover e rotatividade de pessoal.

### **5.3 Diminuição do engajamento e moral da equipe**

A desmotivação no trabalho traz uma série de consequências negativas – para o negócio e para o colaborador. Para o primeiro, ela pode interferir na qualidade dos resultados de um serviço ou dos produtos de uma empresa; para o segundo, ela pode afetar seriamente a saúde mental do profissional. Viver sem acreditar em um propósito é seguir um caminho ansioso ou desesperançoso, afinal, ter um motivo para acreditar que o nosso trabalho importa (mesmo que localmente) nos traz motivação por si só. Ademais, uma corporação é composta por pessoas que juntas só trabalham de forma verdadeiramente eficaz se todos os indivíduos estiverem íntegros.

Em síntese, os maiores desafios da falta de motivação no trabalho são:

redução na produtividade;

queda dos resultados;

redução dos lucros;

problemas de convivência;

diminuição do engajamento.

O moral da equipe refere-se à paixão, energia e otimismo de um grupo de colegas de trabalho que compartilham objetivos ou tarefas comuns. É composto de sentimentos e atitudes gerais em relação aos seus colegas de trabalho e ao seu trabalho. A moral é um fator importante para as equipes, pois influencia o processo de conclusão do trabalho, os prazos e até a qualidade final do trabalho. As empresas podem preferir funcionários com bom moral, pois isso se traduz diretamente em um desempenho de trabalho mais eficiente. A capacidade de distribuir sua moral profissional aos membros de sua equipe é uma característica vital para se ter como líder de equipe.

## 6 ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO

O Burnout atinge muitos trabalhadores que estão infelizes com seu trabalho, que não se sentem reconhecidos, que não se relacionam bem com as dificuldades que surgem no relacionamento e nas suas funções no trabalho. Levando em conta a Síndrome de Burnout no trabalho o psicólogo Diego Falco apresenta algumas estratégias que podem evitar essa Síndrome:

1. Reconheça o problema e elabore seus sentimentos e pensamentos
  - Quando passar por uma situação estressante no trabalho procure sempre compartilhar seus sentimentos com seu líder, com seus colegas ou treinador. Compartilhar o que você sente com alguém confiável ajuda à elaboração de seus sentimentos.
  - Informar seu superior sobre o que se passa com você, pode ajudá-lo a realizar mudanças no local de trabalho que podem ajudar na prevenção da Síndrome de Burnout.
  - Não assuma que seu local de trabalho e você estão imunes a Síndrome de Burnout.
  - Preste atenção nos sintomas relacionados à esta doença. Caso você tenha muita dificuldade de lidar com eles, procure uma ajuda profissional.
  - Se você for o líder, procure perguntar aos seus funcionários como estão. Não os culpe pela situação, mas tente descobrir o porquê eles estão mal.
  
- 2- Aprenda a reconhecer os pequenos avanços e as pequenas conquistas realizadas no trabalho.
  - Mesmo que outras pessoas não reconheçam seus avanços, o que foi capaz de fazer, comece por você.
  - Expresse para os seus superiores a falta de incentivo que percebe na empresa.
  - Se você for o líder, procure saber se você incentiva seus funcionários, e os parabeniza pelos seus avanços.
  
- 3 - Tenha equilíbrio

- Procure alguma atividade de lazer fora do ambiente de trabalho.
- Tire férias.
- Não trabalhe fora do ambiente e do horário de trabalho.

#### 4 - Não diga sim para tudo

- Se comprometa apenas com aquilo que dá para ser feito.
- Saber seus direitos, suas funções, e sua real capacidade de lidar com as coisas do trabalho pode ajudar muito na evitação de estresses desnecessários.
- Ser assertivo, ou seja, falar o que realmente pensa, sente, sem ofender o outro, e sem se prejudicar. Dessa maneira, não deixa ninguém abusar de você, com inúmeros pedidos que podem te atrapalhar.

#### 5 - Leve o relaxamento e a sua saúde física e mental a sério

- Procure o que te relaxe (ouvir música, ler um livro, assistir um filme...), de preferência diariamente.
- Procure fazer atividade física. Realizar uma atividade física que te dá prazer físico pode distensionar o seu corpo do estresse.
- Procure ter uma alimentação boa e equilibrada, pois ajuda a ter energia para realizar atividades.

#### 6 - Desligue-se

- Quando chegar do trabalho se desligue de qualquer e-mail, que te lembre de seu trabalho.
- Coloque um limite no seu espaço pessoal desligando seu celular, e separando uma hora específica para ver questões de trabalho.

#### 7 - Durma o suficiente

- Acorde e durma sempre no mesmo horário.
- Diminua o uso de telas antes de dormir.
- Durma em um ambiente silencioso e escuro.
- Não tire sonecas durante a tarde.
- Não tome café depois do almoço.

Menos de 6 horas por noite pode ser um fator de risco para o Burnout. Se você dorme pouco, pode ficar fatigado, desmotivado e se deixar mais sensível a eventos estressantes. Também prejudica seu funcionamento cognitivo, deixando você mais suscetível a cometer erros que, por consequência, faz com que seja difícil dar conta das demandas do trabalho. E tudo isso causa estresse.

## **7 LIDERANÇA E APOIO**

### **7.1 Papel dos líderes na promoção do bem-estar dos funcionários.**

Os líderes desempenham um papel fundamental na promoção do bem-estar dos funcionários em uma organização. O capital humano deve ser prioridade da gestão, pois quando o bem-estar do funcionário é assegurado pela instituição, a empresa produz e rende mais. Isso envolve: Avaliar a qualidade de vida dos colaboradores. Observar os funcionários e entender como eles estão, quais pontos estão influenciando o desempenho deles no trabalho e como problemas e questões pessoais podem estar prejudicando os resultados apresentados, é uma tarefa do gestor que se importa com seus colaboradores. Assim, um bom administrador de equipes verifica se a qualidade de vida no âmbito particular e profissional está adequada. Com isso, ele pode propor mudanças ou auxílios, revertendo situações negativas.

### **7.2 Gestão de equipe e habilidades de liderança**

A gestão de equipe e as habilidades de liderança são cruciais para o sucesso organizacional. Gestão de equipe se refere a um conjunto de práticas adotadas por líderes e gestores de equipes para assegurar o bom desempenho dos colaboradores. Essas práticas têm como foco melhorar a produtividade e performance dos funcionários, já que isso se reflete nos resultados alcançados pelo time. Destacando a importância da comunicação eficaz, definição clara de expectativas, feedback construtivo, desenvolvimento de habilidades e promoção do trabalho em equipe. E as habilidades de liderança são traços de personalidade que permitem que um líder inspire e oriente sua equipe para alcançar objetivos. Essas habilidades são essenciais para inspirar e motivar, tomar decisões fundamentadas, resolver conflitos, ser adaptável, desenvolver pessoas, agir com ética, demonstrar empatia, delegar eficientemente, cultivar o autoconhecimento e criar uma cultura organizacional positiva. O aprendizado

contínuo e a adaptação às circunstâncias são fundamentais para líderes e gestores bem-sucedidos.

### **7.2.1 Disponibilização de recursos de apoio psicológico.**

É importante que a empresa adote práticas que incentivem o bem-estar e o equilíbrio emocional no ambiente de trabalho. Disponibilizando recursos de apoio psicológico é uma das formas mais diretas e eficazes de cuidar da saúde mental dos funcionários. Isso pode ser feito através da oferta de terapia online ou presencial, sessões de aconselhamento ou consultas com um psicólogo. Ter um profissional capacitado para ouvir e ajudar a lidar com problemas emocionais pode ser um grande benefício para os colaboradores. Empresas que investem em programas de apoio ao colaborador, treinamentos em saúde mental e bem-estar, flexibilidade no trabalho e comunicação clara e transparente estão mais bem preparados para lidar com os desafios do mercado atual e criar uma cultura organizacional forte e positiva. Para alcançar esse objetivo, as organizações podem implementar diversas estratégias. Isso inclui eventos internos como palestras, cursos, workshops, ações de reconhecimento, entre outros. Essas iniciativas ajudam os colaboradores a lidarem melhor com as pressões e desafios do ambiente de trabalho e a desenvolverem uma mentalidade mais positiva e resiliente.

## **8 PREVENÇÃO POR PARTE DA EMPRESA**

### **8.1 Empresas que implementaram programas de bem-estar com sucesso.**

Pesquisa aponta que interesse de companhias em criar ações voltadas à redução do estresse cresceu 33% nos últimos 5 anos, enquanto pedidos de afastamento por adoecimento mental saltaram 26% entre 2019 e 2020.

A saúde mental tem ganhado cada vez mais espaço na lista de prioridades de grandes corporações. O tema, que antes avançava de forma tímida, deu um salto em 2020 com a chegada da pandemia, quando 576 mil pessoas pediram afastamento do trabalho por transtornos mentais e comportamentais. O número revela uma alta de 26% em comparação ao ano de 2019, dizem dados da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho.

Pesquisa da consultoria Willis Towers Watson (WTW) apontou que, de 2015 para 2021, houve um aumento de 33% no interesse das empresas de implantar ações de saúde e bem-estar na rotina de seus colaboradores.

Em meio ao momento pandêmico, além de criar programas de cuidados com a saúde, as empresas estão elaborando estratégias para atuar na prevenção de doenças. De 186 empresas que participaram do estudo, 78% planejam, em três anos, personalizar as estratégias para a necessidade dos colaboradores em seus diversos momentos da vida.

Segundo Walderez Fogarolli, diretora de Gestão da Saúde da WTW, as empresas brasileiras precisam implantar ações que realmente atendam às necessidades dos funcionários.

“As empresas nos EUA, por exemplo, estão com um avanço muito maior do que as brasileiras em questões de saúde mental. As companhias nacionais ainda estão com o conceito de comprimento legal — com ações pontuais de bem-estar, mas parece que, agora, começaram a desenhar estratégias, diz Fogarolli.

### **8.2 Estratégias de incentivo à desconexão após o expediente.**

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. O CONGRESSO NACIONAL decreta: Art. 1º O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada.

Após a pandemia de Covid-19, diversas empresas adotaram modelos remotos ou híbridos de trabalho, onde funcionários conquistaram a possibilidade de trabalhar de casa. O que parecia ser uma notícia boa para os profissionais começou a se tornar um problema, já que muitas vezes não estar presente no escritório significava que esse trabalhador tinha que responder às demandas do trabalho a qualquer momento do seu dia, via e-mail, telefone ou aplicativo de mensagem.

Por conta disso, aumentou na justiça os pedidos de desconexão do trabalho. Foram 2.666 novas ações sobre o tema somente em 2022, onde os funcionários estão exigindo que não sejam demandados pelos seus superiores após o horário de seu trabalho em contrato.

“Exigir que o empregado esteja em permanente disponibilidade, após o expediente ou aos finais de semana, pode ocasionar danos à saúde mental e emocional do trabalhador que não estará efetivamente descansando e sim em permanente vigilância aguardando a qualquer momento ser incomodado pelo chefe”, aponta Fabiana Trovó, do escritório Morad Advocacia Empresarial.

Apesar de ter ganhado força no Brasil somente após o período de pandemia, o home office já era uma realidade em alguns países da Europa como Bélgica e Portugal. Foi de lá que nasceu a necessidade da total desconexão do trabalhador das demandas do trabalho, não só remoto.

Com o crescimento do trabalho remoto, em que muitas vezes o WhatsApp é utilizado pelo trabalhador tanto para se comunicar com os amigos quanto para resolver assuntos profissionais, é possível usar prints de aplicativos de mensagens ou até mesmo da tela do celular para provar que ele estava sendo assediado fora do horário de trabalho em um processo judicial.

“Nesta situação, de exigência de trabalho fora do expediente, o empregado precisa se atentar em, ao produzir a prova, ou seja, ao listar ligações, ‘printar’ telas, exportar conversas e juntar e-mails ao processo, observar o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais para que não se exponha informações desnecessárias tanto de eventuais clientes da empresa como de outros funcionários”, encerrou Fabiana.

### **8.3 Flexibilidade no horário e modalidades de trabalho.**

A flexibilidade no trabalho tem sido uma alternativa que as empresas encontraram para conquistar a satisfação dos colaboradores. Por ser uma maneira de horizontalizar a hierarquia organizacional, a tendência torna a relação entre líderes e liderados muito mais fluida.

Segundo a pesquisa “Flexibilidade no Mercado de Trabalho”, realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), em 2017, 73% dos brasileiros queriam ter expedientes menos rígidos. A diversidade de perfis nas empresas pede atenção e estratégia do RH. Isso porque, enquanto alguns colaboradores se adaptam bem à liberdade do home office, outros preferem ter um horário fixo de trabalho.

Por isso, o RH deve conhecer o perfil dos colaboradores para identificar quais conseguirão se habituar, estipulando as próprias regras sem perder a produtividade. Além de fazer o mapeamento comportamental utilizando um software de RH, ouvir feedbacks das equipes é fundamental para confirmar quem está preparado para a experiência.

Independentemente do tipo de flexibilização que a empresa escolher, o RH deve estabelecer um ambiente de trabalho saudável, voltado ao bem-estar de seus profissionais. Após entender como funciona a flexibilidade no trabalho, basta analisar se essa possibilidade é viável para a sua empresa. Para tanto, considere o tipo de negócio que ela desenvolve e, principalmente, o perfil comportamental dos times. É importante observar essas questões porque, apesar dos benefícios, a tendência não é válida para todos. Afinal, as pessoas têm rotinas produtivas diferentes e se adaptam melhor em situações distintas.

A modalidade de trabalho diz respeito à forma e o local de onde o empregado irá executar suas atividades no decorrer de sua jornada de trabalho diária/semanal – ou seja, nas dependências da empresa, em sua residência ou em ambos, com o uso ou não de meios tecnológicos para tanto.

Nosso país demorou um pouco para modernizar suas leis trabalhistas e dar um “norte” aos trabalhadores e às empresas em como proceder com as novas modalidades de trabalho.

A CLT é uma legislação criada no ano de 1943 e, durante esse tempo, diversos postos de trabalho deixaram de existir e abriram espaços para o surgimento de outros, especialmente os relacionados com tecnologia – o mundo, que agora

está informatizado e conectado, exige cada vez mais especialização e adequação tecnológica para abarcar essas novas atividades laborais.

Entretanto, vale lembrar que, apesar da CLT não conseguir prever em sua redação original os avanços tecnológicos que surgiram nas décadas seguintes, suas previsões nunca se mantiveram estáticas, sendo a referida legislação de extrema importância para o período atual. Diante de toda a evolução histórica, foi necessário que o legislador procedesse com a edição de novas leis que pudessem dar aplicabilidade aos preceitos originários da CLT às “novas realidades” nas relações trabalhistas na atualidade.

## 9 LEGISLAÇÃO E RESPONSABILIDADE

### 9.1 Normas de saúde ocupacional e regulamentações

A história da saúde ocupacional no Brasil remonta à década de 1920, quando as primeiras leis trabalhistas começaram a surgir. No entanto, foi na década de 1970 que o país deu um passo significativo com a criação das Normas Regulamentadoras (NRs), por meio da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho. O Ministério da Saúde a partir da portaria nº 1339 de 18 de novembro de 1999, instituiu as doenças relacionadas ao trabalho, e incluiu a síndrome de burnout nos transtornos mentais e dos comportamentos causados pelo trabalho, tendo como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional o ritmo de trabalho penoso (CID10 Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho. (IAPB, pag. 13). As NRs são um conjunto de regulamentos que estabelecem os requisitos mínimos de segurança e saúde no trabalho em diferentes setores da economia

Em outras palavras, elas são obrigações e deveres que os empregadores precisam cumprir para garantir a segurança e saúde dos colaboradores no ambiente de trabalho. Essas normas regulamentadoras são baseadas na Lei nº 6.514/77.

De acordo com o artigo 157 (CLT) da lei, cabe às empresas:

- I – Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II – Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III – Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV – Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Na prática, é preciso fazer um levantamento das condições de trabalho, verificando os pontos de exposição do colaborador, e em seguida, traçar medidas de proteção individual e coletiva em todos os ambientes.

Entre seus objetivos estão, prevenir acidentes, promover um ambiente de trabalho seguro, realizar ações de prevenção a acidentes e saúde mental, corrigir possíveis erros na execução de tarefas, diminuir as chances de processos trabalhistas e

manter a boa imagem da organização no mercado de trabalho.

## **9.2 Responsabilidade das empresas em garantir ambientes saudáveis**

A necessidade de garantia de trabalho em ambiente saudável é exigência do direito à cidadania. Os direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores estão assegurados nos artigos 5º e 7º. O legislador elegeu o meio ambiente (art. 225) como a categoria de bem de uso comum do povo. O trabalhador tem direito à proteção estatal à garantia de sua incolumidade física e mental.

As principais responsabilidades do empregador na área da Segurança do Trabalho são;

- Conhecer os riscos no ambiente de trabalho e ter conhecimento sobre as medidas de prevenção;
- Informar os colaboradores sobre os riscos que possam surgir no ambiente de trabalho;
- Comunicar os colaboradores sobre as ações necessárias para limitar tais riscos, reforçando a mensagem através de treinamentos, cartazes ou meios eletrônicos;
- Fornecer e fiscalizar o uso Equipamentos de Proteção Individuais (EPI's);
- Entregar e fiscalizar o uso dos Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC's);
- Divulgar as principais normas e regras de Segurança do Trabalho cumpridas pela empresa;
- Permitir que os trabalhadores acompanhem a fiscalização sobre o cumprimento dessas regras;
- Determinar os procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença ocupacional;
- Seguir as regras estabelecidas pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, desenvolvendo programas preventivos na empresa.

Além disso, o empregador precisa saber quais são as normas. As principais são a NR 7, que determina a implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e a NR 9, que regulamenta o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

### **9.3 Casos de ações legais relacionadas ao esgotamento**

Para a Justiça brasileira, a Síndrome do Burnout consta na lista de doenças relacionadas ao trabalho, ao estar presente em portaria de 1999 do Ministério da Saúde, por exemplo. O esgotamento pelo trabalho já era levado em consideração em disputas trabalhistas – agora, com mais conhecimento sobre a condição, se espera que o volume de casos aumente, assim como as situações limítrofes. Ainda que tenha relação ocupacional, o diagnóstico, por si só, também não é suficiente para o trabalhador ou trabalhadora obter vitória judicial, pois a tentativa de provar uma doença profissional para demonstrar que não se cumpriu a estabilidade (prevista por 12 meses) e conseguir a reintegração ao trabalho, além de indenização, é frustrada também pela falta de um elemento central que indicasse a responsabilidade do emprego – ou por não ter apresentado melhora na saúde após o fim do contrato.

Em outras palavras, apesar ser uma condição recorrente na vida de milhares de brasileiros, o diagnóstico de tal ainda é muito raso fazendo com que muitos trabalhadores não ganhem assistência necessária.

## **10 RESULTADOS OBTIDOS**

Foi observado nesse trabalho métodos que irão auxiliar os líderes a darem suporte para os seus subordinados, para que assim, a empresa tenha um bom desempenho e que se torne um ambiente agradável para todos os seus funcionários.

## **11 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste trabalho, entendeu-se sobre o Excesso de Trabalho e Esgotamento Emocional e seus efeitos sobre a empresa. Por exemplo, a queda de produtividade e o afastamento por conta da Síndrome de Burnout, ansiedade e a depressão, fazendo com que a empresa contrate novos funcionários para substituí-los.

## 12 REFERÊNCIAS

**APRENDA SOBRE A HISTÓRIA DO TRABALHO: As principais fases da história do trabalho foram: trabalho primitivo, trabalho escravo, trabalho feudal, trabalho capitalista e trabalho socialista comunista.** São Paulo - Sp

- Brasil, 18 jun. 2019. Disponível em <https://beduka.com/blog/materias/sociologia/historia-do-trabalho/#:~:text=Ao%20longo%20da%20hist%C3%B3ria%20o,capitalista%20e%20trabalho%20socialista%20comunista.%20Acesso%20em%2022%20de%20maio%20de%202023..> Acesso em: 22 maio 2023

**AVALIAÇÃO DA PRODUTIVIDADE NA SÍNDROME DE BURNOUT.** São Paulo - Sp - Brasil: Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 2011.

**Christina Maslach and Wilmar Schaufeli, 'Historical and Conceptual Development of Burnout', in Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research,** ed. Wilmar Schaufeli, Christina Maslach, and Tadeusz Marek (Washington, DC: Taylor & Francis, 1993), pp. 1–16

**Cuide da saúde põe a saúde corporativa – Medida Saúde.** Disponível em: <https://www.medidasaude.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/entenda-qual-e-o-papel-dos-lideres-na-promocao-da-saude-corporativa/>. Acesso em: 09 set. 2023.

**FERNANDES, K. R. Absenteísmo e rotatividade: qual a relação entre eles e como evitar.** Disponível em: <https://www.twygoead.com/site/blog/absenteismo-e-rotatividade/>. Acesso em: 10 set. 2023.

**FERNANDORUSSO. 7 sinais que o desgaste emocional pode apresentar.** Disponível em: <https://www.grsnucleo.com.br/post/7-sinais-que-o-desgaste-emocional-pode-apresentar>. Acesso em: 11 set. 2023.

**HALF, R. 18 atribuições essenciais a um líder.** Com.br Robert Half, , 10 abr. 2023. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/carreira/atribuicoes-de-um-lider-que-sao-essenciais-rc>. Acesso em: 20 set. 2023

**Lonnie Golden (2009): A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork**

**NAVARRO, R. Cansaço: 7 causas e diferença do normal e excessivo.** Disponível em: <https://www.minhavidacom.br/materias/materia-10272>. Acesso em: 20 set. 2023.

**Normas Regulamentadoras: o que são, para que servem e quais foram as últimas mudanças que ocorreram?** Disponível em: <https://www.sesi-ce.org.br/blog/normas-regulamentadoras-o-que-sao-para-que-servem-e-quais-foram-as-ultimas-mudancas-que-ocorreram/>. Acesso em: 24 set. 2023.

**'NÓS NÃO SOMOS ROBÔS': FUNCIONÁRIOS DO ALMOXARIFADO DA AMAZON PRESSIONAM PARA SE SINDICALIZAR:** Trabalhadores anunciaram o lançamento de um impulso sindical em resposta às condições de trabalho enquanto empresa diz que não reconhece as alegações. Brasília, 01 jan. 2019. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/nos-nao-somos-robos-funcionarios-do-almojarifado-da-amazon-pressionam-para-se-sindicalizar-2/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

**O Desafio das Pessoas Cínicas no Local de Trabalho: Ensinar e ser Criticado.** Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/o-desafio-das-peopleas-cinicas-no-local-de-trabalho-ensinar-e-ser-criticado/170971>. Acesso em: 06 out. 2023.

**ONYINYE, F. Moral da Equipe: Melhores Dicas para Aumentar o Moral e a Produtividade.** Disponível em: <https://businessyield.com/pt/management/team-morale/>. Acesso em: 06 out. 2023.

**Os 12 estágios do Esgotamento Emocional (Sintomas e Tratamento) – WeCareOn.** Disponível em: <https://wecareon.com/blog/esgotamento-emocional/>. Acesso em: 06 out. 2023.

**PONTOTEL. Blog Pontotel – Tudo sobre controle de ponto, gestão, RH e mais!** Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/gestao-de-equipes/>. Acesso em: 14 out. 2023.

**PSICOLOGIADIZ, P. Apatia no trabalho: possíveis causas e como superá-la. Psicologia Diz, 7 abr. 2022.** Disponível em: <https://psicologiadiz.com/organizacoes/apatia-no-trabalho-possiveis-causas-e-como-supera-la/>. Acesso em: 01 nov. 2023

**RODRIGUES, Lucas de Oliveira. “As relações de trabalho e a sociedade”;** Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/o-trabalho-futuro.htm>. Acesso em 22 de maio de 2023.

**TRABALHAR 'DEMAIS' MATA 745 MIL PESSOAS POR ANO NO MUNDO, REVELA ESTUDO: Jornadas de trabalho excessivas estão matando milhares de pessoas por ano, de acordo com a OMS (Organização Mundial**

**da Saúde).** São Paulo - Sp - Brasil, 18 maio 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/institutional-36202452>. Acesso em: 24 fev. 2023.