

**CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE SAPOPEMBA
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

Milene Clemente

Patrícia Oliveira

Tainá Cavalcante

**ESTRATÉGIAS PARA PREVENIR O ESGOTAMENTO
PROFISSIONAL**

São Paulo

2024

Milenne Clemente

Patrícia Oliveira

Tainá Cavalcante

ESTRATÉGIAS PARA PREVENIR O ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico de Administração da Etec de Sapopemba, orientado pela Profª Sandra Paula da Silva, como requisito para aprovação no componente de Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

São Paulo

2024

SUMÁRIO

1. RESUMO.....	5
2 ABSTRACT.....	6
3. INTRODUÇÃO	7
4. PROBLEMÁTICA.....	8
5. HIPÓTESES.....	9
6. JUSTIFICATIVA.....	10
7. OBJETIVOS.....	12
7.1. Geral.....	12
7.2. Específicos.....	12
8. METODOLOGIA DA PESQUISA.....	13
9. DESENVOLVIMENTO.....	14
9.1. O que é síndrome de bournout.....	14
9.2. Sintomas da síndrome de Burnout.....	14
9.3. Diagnóstico da síndrome de Burnout.....	15
9.4. Tratamento da síndrome de Burnout.....	16
9.5. Prevenção da síndrome de Burnout.....	16
9.6. Síndrome de bournout no brasil.....	17
9.7. Como explicar tantos casos.....	17
10. ANÁLISE DE PESQUISA.....	19
10.1.1 Estratégias que as empresas utilizam para evitar a síndrome de bournout.....	19
10.1.2. Possibilitar uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.....	19
10.1.3. Possibilitar um ambiente de apoio e colaboração.....	19
10.1.4. Administrar a carga de trabalho e as expectativas.....	20
10.1.5. Incentivar a saúde mental e o autocuidado.....	20
10.1.6. Realizar avaliações periódicas de saúde e bem-estar.....	20
10.1.7. Políticas de Saúde e Segurança do trabalho (SST).....	20

10.1.8. Estimular um estilo de liderança colaborativo e compreensivo.....	21
10.1.9. Monitoramento e avaliação das práticas de prevenção.....	21
10.2 O papel dos colaboradores na prevenção.....	22
10.3. Quais são as consequências da síndrome de burnout para as empresas.....	22
10.4. Certificação para empresas que promovem a saúde mental.....	22
10.5. Licença menstrual para mulheres com graves sintomas	24
10.6. 4 Day week brazil (semana de trabalho de 4 dias)	25
10.7. Flexibilização carga de horário.....	26
11. CONCLUSÃO.....	27
12. REFERÊNCIAS.....	28

1. RESUMO

O presente trabalho investigou estratégias para prevenir o esgotamento profissional no ambiente de trabalho contemporâneo. Partindo da crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores e os impactos do esgotamento profissional nas organizações, o estudo buscou examinar abordagens eficazes para mitigar esse fenômeno. Através de uma revisão da literatura, foram identificadas diversas estratégias adotadas por organizações preocupadas com o bem-estar de seus funcionários. Entre essas estratégias, destacam-se programas de promoção da saúde mental, políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e iniciativas inovadoras de gestão do tempo e do trabalho. Além disso, o trabalho abordou o contexto legal, explorando projetos de Lei relacionados a programas de qualidade de vida e licença menstrual para mulheres, destacando a importância do apoio governamental para promover ambientes de trabalho saudáveis. Os resultados desta pesquisa ressaltam a necessidade de uma abordagem holística e integrada para prevenir o esgotamento profissional, envolvendo tanto as organizações quanto os órgãos governamentais. Ao reconhecer a importância do bem-estar dos funcionários e adotar medidas proativas para promovê-lo, as empresas podem não apenas reduzir os custos associados ao esgotamento profissional, mas também criar ambientes de trabalho mais produtivos, sustentáveis e compassivos.

2. ABSTRACT

The present work investigated strategies to prevent professional burnout in the contemporary workplace. Based on the growing concern about the mental health of workers and the impacts of professional burnout in organizations, the study sought to examine effective approaches to mitigate this phenomenon. Through a literature review, several strategies adopted by organizations concerned with the well-being of their employees were identified. Among these strategies, mental health promotion programs, work-life balance policies, and innovative time and work management initiatives stand out. Furthermore, the work addressed the legal context, exploring bills related to quality of life programs and menstrual leave for women, highlighting the importance of government support to promote healthy work environments. The results of this research highlight the need for a holistic and integrated approach to preventing professional burnout, involving both organizations and government bodies. By recognizing the importance of employee well-being and taking proactive steps to promote it, companies can not only reduce the costs associated with burnout, but also create more productive, sustainable and compassionate work environments.

3. INTRODUÇÃO

A síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional, trata-se de uma referência ao que ocorre com os trabalhadores que são expostos a níveis ou condições de trabalho exaustivas, decorrentes a situações desafiadoras, que frequentemente envolvem altos níveis de competição, responsabilidade e excesso de carga de trabalho.

Com a temática abordada, destaca-se a importância de identificar formas de prevenir que os colaboradores sejam diagnosticados com a síndrome de burnout, com a finalidade de minimizar afastamentos e a rotatividade de funcionários, além de promover a saúde mental no ambiente corporativo.

Identificamos algumas estratégias que as empresas podem implementar para mitigar esta situação, tais como, promover o equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal, criando um ambiente de apoio e colaboração, gerenciar carga de trabalho e expectativas, incentivar saúde mental e autocuidado, criar ambiente tranquilo e acolhedor com atividades leves e descontraídas, a fim de promover acolhimento, gerenciar escala de trabalho de 4 dias semanais e folgas para mulheres durante ciclo menstrual mensalmente, baseados em projetos de lei.

Contudo, com base nos resultados apresentados durante o desenvolvimento do trabalho, percebeu-se que, dentre as estratégias apresentadas unanimemente a que mais se destaca é a flexibilização de escala de trabalho, pois de acordo com o Estudo Internacional de Insights do Workplace realizado com a BCW, 62% dos funcionários dizem que se sentem mais produtivos e mais conectados aos colegas e 60% desfrutam de um melhor equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal.

4. PROBLEMÁTICA

Bournout vem do inglês burn, que significa queimar e out, que significa fora. Como uma única palavra Burnout significa esgotamento.

A síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é uma patologia que resulta do stress crônico gerado no local de trabalho que não foi gerenciado corretamente. Como cargas de trabalho em excesso, cobranças desnecessárias, pressão por resultado e condições de trabalho desgastantes.

O Tema abordado teve um crescente aumento no meio corporativo, sendo responsável por um número significativo de afastamentos.

Identificar formas de reduzir essa prática traz benefícios para a empresa, reduzindo o turnover, ou seja, rotatividade de funcionários. Dessa forma entende-se que a empresa terá menos custos com a redistribuição das atividades desenvolvidas pelo colaborador afastado em decorrência à Síndrome de Burnout.

Através da proposta apresentada, a relevância desse tema é notável, pois aborda a crescente gama de profissionais que são afetados com esse problema de saúde mental cada vez mais comum. Com isso, as empresas enfrentam diversos desafios relacionados ao absenteísmo e redução de produtividade desses trabalhadores.

Em um momento em que a saúde mental vem se destacando na sociedade, essa pesquisa mostra a importância de abordar e tratar problemas de saúde mental no ambiente de trabalho.

5. HIPÓTESES

- ✓ Quais impactos a síndrome de Burnout, esgotamento físico e esgotamento mental gera no ambiente de trabalho e na vida do colaborador?
- ✓ É possível preveni-la?
- ✓ Quais são as estratégias utilizadas pelas empresas para prevenção da síndrome?

6. JUSTIFICATIVA

Também denominada como síndrome do esgotamento profissional, a síndrome de Burnout, passou a ser reconhecida como doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em janeiro de 2022.

De acordo com levantamento realizado pela International Stress Management Association (ISMA-BR) em 2019, 32% da população economicamente ativa sofre de Burnout no trabalho, número esse equivalente a cerca de 32 milhões de pessoas.

Abordar tema com tamanha notoriedade é imprescindível para destacar e evidenciar essa problemática, que vem em uma crescente elevação, pois a síndrome de Burnout afeta negativamente a saúde mental dos profissionais, levando consequências graves como estresse, exaustão e desmotivação.

Explorar maneiras de minimizar a síndrome, é fundamental para que as empresas tenham redução de custos orçamentários fora de seu planejamento com despesas geradas em decorrência a afastamentos.

Ainda segundo o International Stress Management Association (ISMA-BR), o Brasil ocupou a segunda posição nos casos de Burnout no ranking mundial em 2021. Dessa forma, podemos destacar que a síndrome que afeta os colaboradores se caracteriza por acúmulo de tarefas, sobrecarga, desenvolver funções que não são designadas ao cargo, entre outros.

Promoção da saúde é o conjunto de políticas, planos e programas de saúde pública com ações individuais e coletivas voltadas, para evitar que as pessoas se exponham a situações que podem causar doenças. A promoção da saúde deve ser compreendida de forma abrangente: promover a saúde é bem mais que prevenir doenças.

Para entender o que é promoção da saúde, é preciso, antes de tudo, conceituar saúde. O dicionário define saúde como o estado de equilíbrio ativo entre o organismo e seu ambiente, mantendo os aspectos estruturais e funcionais do corpo dentro da normalidade. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), saúde é “o bem-estar físico, mental e social, mais do que a mera ausência de doença”.

Tendo em vista que prevenir uma doença é mais eficaz do que tratar uma doença, buscamos com o tema abordado apresentar situações as quais as empresas precisam adotar no ambiente corporativo, com a finalidade de mitigar situações que exponham seus colaboradores a se afastarem em decorrência a síndrome de Burnout.

7. OBJETIVOS

7.1 Objetivo geral

- ✓ Identificar os principais motivos que fazem com que os colaboradores sejam afastados em decorrência a Síndrome de Burnout, com intuito de minimizar esses afastamentos.

7.2 objetivos específicos

- ✓ Identificar formas de reduzir afastamentos pela síndrome de Burnout;
- ✓ Como reduzir rotatividade dos funcionários afetados pela síndrome de Burnout;
- ✓ Destacar a importância de abordar e tratar problemas de saúde mental no ambiente de trabalho.

8. METODOLOGIA DE PESQUISA

A finalidade da pesquisa é identificar maneiras de reduzir o afastamento de colaboradores em decorrência da síndrome de Burnout de um ponto de vista corporativo. A metodologia utilizada será a pesquisa explicativa, que se dedica a compreender as relações de causa e efeito entre variáveis. Esse método vai além da descrição dos fenômenos, buscando entender por que e como eles ocorrem.

Segundo Antonio Carlos Gil, respeitado autor na área de metodologia científica, as pesquisas exploratórias buscam familiarizar-nos melhor com o problema, tornando-o mais claro ou auxiliando na formulação de hipóteses. Assim, vamos utilizar a análise documental de sites, revistas e jornais eletrônicos para coletar informações já existentes sobre a síndrome de Burnout, permitindo uma visão ampla e embasada sobre o tema.

9. DESENVOLVIMENTO

9.1 O que é a síndrome de burnout?

A síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no grupo 24 do CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) como um dos fatores que influenciam a saúde ou o contato com serviços de saúde, entre os problemas relacionados ao emprego e desemprego. Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso. Profissionais das áreas de educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno.

O termo “burn out”, em inglês, significa “queimar por completo”. Trata-se de uma referência ao que ocorre com a saúde psicológica do paciente conforme a doença se agrava: ele é tomado cada vez mais pelo estresse, até se esgotar completamente.

De acordo com o portal GOV.BR, sintomas surgem como resultado de condições de trabalho desafiadoras, que frequentemente envolvem altos níveis de competição ou responsabilidade. O principal fator desencadeante dessa condição é o excesso de carga de trabalho.

A Síndrome de Burnout pode se manifestar quando o profissional se depara com objetivos de trabalho muito desafiadores ou quando é confrontado com tarefas para as quais pode sentir que não possui capacidades suficientes para realizar. Esse quadro pode levar a um estado de depressão profunda, portanto é crucial buscar apoio profissional ao perceber os primeiros sinais dos sintomas.

9.2 Sintomas da Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout está associada a sintomas de nervosismo, angústia psicológica e manifestações físicas, tais como dores abdominais, fadiga intensa e

tonturas. A persistência do estresse e a falta de motivação para enfrentar o dia a dia, incluindo dificuldades em sair da cama ou deixar o ambiente doméstico, podem sugerir o início dessa condição. Alguns dos principais sinais e sintomas que podem apontar para a presença da Síndrome de Burnout são: Cansaço excessivo, físico e mental, dor de cabeça frequente, alterações no apetite, insônia, dificuldades de concentração, sentimentos de fracasso e insegurança, negatividade constante, sentimentos de derrota e desesperança, sentimentos de incompetência, alterações repentinas de humor, isolamento, fadiga, pressão alta, dores musculares, problemas gastrointestinais e alteração nos batimentos cardíacos.

Geralmente, esses sintomas inicialmente se manifestam de forma branda, porém tendem a se agravar ao longo do tempo. Isso leva muitas pessoas a considerarem que possa ser algo temporário. No entanto, para prevenir problemas mais sérios e complicações decorrentes da doença, é essencial buscar ajuda profissional ao notar qualquer sinal. O que pode parecer transitório pode, na verdade, marcar o início da Síndrome de Burnout.

9.3 Diagnóstico da Síndrome de Burnout

O diagnóstico da Síndrome de Burnout é realizado por um profissional especializado após uma avaliação clínica do paciente. O psiquiatra e/ou psicólogo são os profissionais de saúde capacitados para identificar o problema e orientar sobre o tratamento mais adequado para cada caso individual.

Muitas pessoas não buscam assistência médica porque não reconhecem ou não conseguem identificar todos os sintomas associados à síndrome, e, por vezes, acabam negligenciando a situação sem perceber que algo mais grave pode estar ocorrendo.

Amigos próximos e familiares podem desempenhar um papel importante no início do processo, ajudando a pessoa a reconhecer sinais de que precisa de ajuda. No contexto do Sistema Único de Saúde (SUS), a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) oferece integralmente e de forma gratuita todo o tratamento necessário, desde o diagnóstico até a terapia medicamentosa. Os Centros de Atenção Psicossocial, que fazem parte da RAPS, são os locais mais apropriados para buscar auxílio.

9.4 Tratamento da Síndrome de Burnout

O tratamento da Síndrome de Burnout consiste principalmente em psicoterapia, embora possa incluir o uso de medicamentos, como antidepressivos e/ou ansiolíticos. Geralmente, os efeitos do tratamento começam a ser percebidos entre um e três meses, mas a duração pode variar dependendo de cada caso. Além disso, são recomendadas mudanças nas condições de trabalho e, principalmente, nos hábitos e estilo de vida.

É fundamental incorporar atividade física regular e exercícios de relaxamento à rotina para reduzir o estresse e controlar os sintomas da doença. Após o diagnóstico médico, é altamente recomendado que a pessoa tire férias e se envolva em atividades de lazer com pessoas próximas, como amigos, familiares e cônjuges.

Sinais de agravamento podem surgir quando a pessoa não segue o tratamento adequado. Nesses casos, os sintomas podem se intensificar e incluir perda total de motivação e distúrbios gastrointestinais. Em situações mais graves, a pessoa pode desenvolver depressão, o que pode exigir avaliação detalhada e possíveis intervenções médicas, incluindo a possibilidade de internação.

9.5 Prevenção da Síndrome de Burnout

Para que se possa prevenir a síndrome de burnout é necessário usar algumas estratégias contra a pressão e o estresse que é gerado no ambiente de trabalho. Para isso é essencial aderir hábitos saudáveis que ajudam tanto a precaver o desenvolvimento da doença, quanto no tratamento precoce dos sinais e sintomas. Alguns desses hábitos são: praticar atividades físicas regularmente (academia, caminhar em parques, andar de bicicleta, entre outras), atividades de lazer com familiares e amigos, implementar atividade que saiam da rotina, como passeios, jantares fora etc., também é importante evitar contato com pessoas pessimistas que reclamam o tempo todo, tanto do trabalho quanto de outras pessoas, não se automedicar e evitar o uso de substâncias que aumentam a confusão mental.

Além disso, é altamente recomendado descansar adequadamente, garantindo uma boa noite de sono com pelo menos oito horas diárias e como citado acima, fazer o possível para manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

9.6 Síndrome de burnout no brasil

Segundo pesquisas feitas pela Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP) em 2021, o Brasil ocupa a segunda posição em um ranking global de países com maior predominância da síndrome de burnout, sendo um em cada quatro brasileiro que sofre dessa patologia.

De acordo com Gonçalves, Tatiana, (RH pra você 10/10/2023), "Temos testemunhado uma inversão drástica nas razões para os afastamentos do trabalho. Há duas décadas, os acidentes de trabalho e questões ortopédica dominavam os afastamentos. Hoje, vemos um cenário diferente, no qual cerca de 70% dos pacientes, apresentam problema psiquiátricos, seguidos por questões ortopédicas".

Essa citação feita por Gonçalves, mostra uma alteração no protótipo de afastamentos destacando a importância da saúde mental no ambiente de trabalho. Entre As patologias que se sobressaem nesse cenário, estão a síndrome do Pânico, estresse, depressão e particularmente recorrente, a Síndrome de Burnout.

9.7 Como explicar tantos casos?

De acordo com Flávia Ferreira, psicóloga e especialista em recrutamento e seleção, a alta incidência de burnout no Brasil decorre de uma cultura que romantiza o excesso. A psicologia aponta que, dependendo da profissão, os percentuais de profissionais afetados pela síndrome podem ser significativamente mais altos do que a média apresentada em diversos estudos. "Professores, advogados, jornalistas, médicos, policiais, entre outros, estão na linha de frente do burnout. Além de muitas vezes terem carreiras desbalanceadas, alguns desses profissionais enfrentam uma pressão adicional desproporcional à sua profissão. Além disso, muitos não encontram um ambiente acolhedor, segurança no emprego ou organizações que aplicam políticas previdenciárias adequadas", explica. Flávia afirma que a cultura do excesso leva cada vez mais trabalhadores a atingirem seus limites, pois ainda é comum que muitas pessoas sejam reconhecidas apenas pelo esforço no trabalho e não por quem realmente são. "O discurso sobre o trabalho está sempre muito presente. A visão disseminada é que apenas quem ultrapassa os 100% terá sucesso. Como resultado, muitas vezes as pessoas trabalham mais de oito horas por dia, estão disponíveis 24 horas por dia, seja por e-mail ou WhatsApp, e perdem o controle do seu tempo pessoal. Tudo isso sob a ameaça de que 'se você não fizer, outro vai tomar o seu

lugar'. É uma relação muito tóxica e voltada para resultados, o que justifica tantos casos de esgotamento", explica a psicóloga.

Segundo dados do INSS, em 2021, ocorreram mais de 195 mil afastamentos do trabalho por doenças mentais e comportamentais. Entre as causas mais comuns estão os transtornos de ansiedade (mais de 48,8 mil) e os episódios depressivos (48,7 mil). "Quando uma pessoa sofre de burnout, ela fica incapacitada. Comete erros, sua concentração quase desaparece, ela se torna extremamente agressiva e hostil, ou até mesmo extremamente passiva. Infelizmente, essas pessoas continuam trabalhando com medo de serem demitidas", explica Ana Maria Rossi, doutora em psicologia clínica e comunicação verbal.

10. ANÁLISE DE PESQUISA

10.1.1 Estratégias que as empresas utilizam para evitar a síndrome de burnout

As empresas têm grande responsabilidade na prevenção da síndrome de burnout, pois, elas têm o dever de fornecer e manter um ambiente de trabalho saudável, onde os colaboradores se sintam motivados, seguros e satisfeitos.

Algumas das ações que os empregadores podem tomar para prevenir a síndrome de burnout são:

10.1.2 Possibilitar uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Algumas das principais causas que cooperam para o desenvolvimento da síndrome de burnout é o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, sendo assim, é necessário que as empresas tomem medidas para promover uma cultura que equilibre esses dois âmbitos, tais como, evitar a exigências excessivas de horas extras, permitir pausas regulares durante o expediente, fornecer programas que estimulem o bem-estar dos colaboradores como sessões de relaxamento, dinâmicas com a equipe entre outros, além disso é essencial que a empresa estimule o funcionários a se desligarem completamente do serviço durante folga/férias dos mesmos.

10.1.3 Possibilitar um ambiente de apoio e colaboração

Promover um ambiente de trabalho onde há apoio e colaboração também é essencial para prevenir a síndrome de burnout. Dessa forma, é imprescindível que as empresas incentivem o trabalho em equipe e a comunicação aberta, realizando reuniões habituais para ouvir os colaboradores, fomentar trabalhos em equipe como treinamento e projetos colaborativos, oferecer oportunidades para que os colaboradores se desenvolvam dentro da empresa, estabelecer um sistema de apoio entre os colegas de trabalho, onde todos se ajudam mutuamente.

10.1.4 Administrar a carga de trabalho e as expectativas

Carga de trabalho extensa e expectativas irreais levam os colaboradores ao desgaste mental. As empresas devem definir metas e responsabilidades de acordo com a capacidade de cada colaborador. Além disso é crucial definir de claramente as funções, metas e expectativas, promover a fragmentação de tarefas para evitar sobrecarga, fornecer os recursos e o suporte necessários para a realização dos deveres, ajudar os colaboradores a gerenciarem seu tempo de forma eficiente, proporcionar treinamentos e capacitações para o aprimoramento das habilidades necessárias ao desempenho das funções.

10.1.5 Incentivar a saúde mental e o autocuidado

Essa é uma forma crucial para a prevenção da síndrome de burnout. Para isso é necessário que a empresa forneça tanto recursos quanto programas que apoiem seus colaboradores.

Algumas medidas necessárias são: oferecer sessões de terapia com profissionais qualificados, palestras e workshop sobre inteligência emocional, relaxamento, autocuidado, meditação etc.

É imprescindível que a empresa promova uma cultura onde o colaborador seja encorajado a buscar ajuda quando necessário.

10.1.6 Realizar avaliações periódicas de saúde e bem-estar

Uma opção para que os colaboradores se sintam valorizados e ouvidos é a implementação de questionários ou pesquisas de forma anônima para adquirir feedbacks dos funcionários e identificar situações complexas dentro da empresa. Assim, com base nos resultados será fácil a identificação de tais problemas para solucioná-los.

10.1.7 Políticas de Saúde e Segurança do trabalho (SST)

A adesão de Políticas claras de saúde e segurança do trabalho (SST) é essencial para a prevenção da síndrome de Burnout. As empresas devem seguir todas as normas regulamentadoras a fim de garantir saúde e segurança para seus colaboradores.

Isso abrange: Identificar e reduzir os possíveis perigos no local de trabalho, estimular a ergonomia e evitar lesões, disponibilizar equipamentos de proteção individual apropriados criar iniciativas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, motivar a colaboração dos funcionários na detecção e resolução de questões ligadas à saúde e segurança no trabalho.

10.1.8 Estimular um estilo de liderança colaborativo e compreensivo

É essencial para promover um ambiente saudável de trabalho que os líderes adotem uma postura participativa e empática. Para isso, é necessário que estejam sempre atentos aos sinais de sobrecarga dos colaboradores e disponham de apoio adequado.

Desta forma, algumas medidas essenciais são: mostrar empatia e compreensão diante dos problemas enfrentados pelos funcionários, criar um ambiente de comunicação aberta entre gestores e equipe, respeitando as particularidades e demandas de cada colaborador, encorajar os colaboradores na participação de tomadas de decisão em relação ao seu trabalho, oferecer feedbacks construtivos, valorizar os esforços e resultados e prevenção do combate ao assédio moral e qualquer tipo de violência no trabalho.

10.1.9. Monitoramento e avaliação das práticas de prevenção

Por fim, é fundamental que as empresas realizem monitoramento e avaliação contínuos das práticas de prevenção da síndrome de burnout. A observação dos resultados e a adaptação das estratégias asseguram que as medidas implementadas sejam eficazes. Adicionalmente, a condução de pesquisas periódicas sobre o clima organizacional pode auxiliar na identificação de áreas que necessitam de aprimoramento.

10.2 O papel dos colaboradores na prevenção

Sabendo que cada colaborador é o maior responsável pela sua saúde mental e física, ele próprio deve adotar atitudes de autor cuidado, com a finalidade de evitar desgastes causados pelo trabalho. Como exemplos podemos citar estabelecer prioridades e melhor gerenciamento de tempo, delegar ou redistribuir tarefas para não ficar sobrecarregado, pedir ajuda quando necessário, desenvolver habilidades emocionais, hábitos saudáveis como alimentação equilibrada, atividade física regular, noite de sono adequada, manter rede de apoio com família e amigos de confiança e o mais importante, buscar ajuda profissional médica ou psicológica sempre que julgar necessário.

10.3 Quais são as consequências da síndrome de burnout para as empresas?

Pela ótica da empresa a síndrome de Burnout, assim como os demais afastamentos, acarretam diversos prejuízos, não apenas os financeiros. Ocorre redução de produtividade, perda de qualidade no desempenho de tarefas diárias, aumento de custos com afastamentos, indenizações e eventuais processos trabalhistas.

Investimento na prevenção de esgotamento mental e esgotamento físico, além de uma atitude ética e social, é uma estratégia econômica. Ao adotar esta medida de cuidar dos seus colaboradores, as corporações estão cuidando da saúde de seu negócio.

10.4 Certificação para empresas que promovem a saúde mental

Em vinte e sete de março de 2024, entrou em vigor o Decreto 14.831, que estabeleceu o Certificado Corporativo de Promoção da Saúde Mental. Refere-se a uma premiação concedida pelo governo federal as empresas que adotem princípios de promoção a saúde mental e bem-estar de seus colaboradores. A norma teve origem no PL 4.358/2023, aprovado pelo Senado em 28 de fevereiro. A nova lei está publicada no Diário Oficial da União (DOU) da quinta-feira, 28 de março.

Proposto pela deputada Maria Arraes (Solidariedade-PE), o projeto que originou a lei foi examinado pela senadora Jussara Lima (PSD-PI). De acordo com a legislação aprovada, o certificado será atribuído por uma comissão designada pelo governo federal, encarregada de verificar a conformidade das práticas adotadas pela empresa. Entre as orientações estão a instauração de iniciativas para promover a saúde mental no local de trabalho e a luta contra a discriminação e o assédio em todas as suas formas.

Conforme a lei, o certificado terá validade de dois anos, com a necessidade de uma nova avaliação para prorrogar o prazo. A não conformidade com as disposições pode levar à revogação da certificação.

As empresas interessadas em receber a certificação devem implementar ações e políticas baseadas nas seguintes orientações:

Promoção a saúde mental:

- a) Estabelecimento de iniciativas para promover a saúde mental no ambiente laboral;
- b) Garantia de acesso a serviços de apoio psicológico e psiquiátrico para os colaboradores;
- c) Sensibilização sobre a importância da saúde mental através de campanhas e treinamentos;
- d) Conscientização específica sobre a saúde mental feminina;
- e) Capacitação de líderes;
- f) Realização de treinamentos especializados sobre temas de saúde mental prioritários para os colaboradores;
- g) Combate à discriminação e ao assédio em todas as suas manifestações;
- h) Avaliação periódica e ajustes das ações implementadas.

Bem-estar dos colaboradores:

- a) Estímulo a um ambiente de trabalho seguro e saudável;

- b) Promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- c) Estímulo à prática de exercícios físicos e momentos de lazer;
- d) Promoção de uma alimentação saudável;
- e) Estímulo à interação positiva no ambiente de trabalho;
- f) Promoção de uma comunicação integradora.

Conforme o art. 4º, A atribuição de conceder o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental será delegada a uma comissão certificadora designada pelo governo federal, conforme regulamentação, responsável por verificar a conformidade das práticas implementadas pela empresa para promover a saúde mental de seus colaboradores de acordo com as diretrizes estabelecidas no art. 3º desta Lei.

De acordo com o art. 6º, as empresas que receberem o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental estão autorizadas a utilizar o certificado em sua comunicação e em materiais promocionais, demonstrando seu compromisso com a saúde mental e o bem-estar de seus colaboradores.

A eventual promulgação desta Lei é de grande importância, pois além de incentivar as empresas a estabelecerem e seguirem as ações previamente estipuladas, as estimula a buscar constantemente aprimoramento e renovação, considerando que o certificado terá validade de 2 (dois) anos.

10.5. Licença menstrual para mulheres com graves sintomas

Projeto de Lei 1249/22 garante licença de três dias seguidos, a cada mês, às mulheres que comprovem sintomas graves associados ao fluxo menstrual. A licença ocorrerá sem prejuízo do salário.

A deputada Jandira Feghali (PCdoB-RJ), autora da proposta, destaca que, para boa parte das mulheres, o período menstrual é marcado por sintomas de intensidade leve ou mediana como cólicas, indisposição, dor de cabeça ou enxaqueca. “Entretanto, cerca de 15% das mulheres enfrentam sintomas graves, com fortes dores na região inferior do abdômen e cólicas intensas, que chegam, muitas vezes, a prejudicar sua rotina”, enfatiza.

“Para esses casos, nada mais justo que garantir uma licença de três dias”, completa.

Autor da lei, o deputado distrital Max Maciel (PSOL) ressalta que a nova norma vem para acolher essa parcela da população. O Distrito Federal é a primeira unidade da Federação a aprovar licença menstrual remunerada, segundo a assessoria do parlamentar.

“A promulgação da lei é um primeiro passo para que a gente comece a discutir a saúde menstrual. Além de reconhecer e tratar as mulheres que têm sintomas graves associados ao fluxo menstrual, é uma oportunidade para difundir informações a toda a população. Assim como em outros países, esperamos que a nossa lei seja semente para adoção da licença para todas as pessoas que menstruam”, disse o parlamentar.

10.6. 4 Day Week Brazil (semana de trabalho de 4 dias)

Recentemente notou-se um aumento de notícias envolvendo um modelo de jornada semanal de trabalho de 4 dias, ao invés do habitual 5 dias. Este modelo consiste em reduzir a carga horária sem reduzir a remuneração do colaborador.

Após três meses de testes, a 4 Day Week Brazil, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) e o Boston College, conseguiu números que revelam ganhos tanto para as empresas quanto para os colaboradores.

Foi constatado que 61,6% das companhias que adotaram a semana com quatro dias de trabalho tiveram melhoria na execução de projetos, 58,5% obtiveram mais criatividade na realização com os gestores, enquanto 78,1% dos funcionários tiveram aumento de disposição para momentos de lazer, 57,9% afirmam conciliar melhor a vida pessoal e profissional e 50% reduziram os sintomas de insônia.

Segundo o advogado especialista em departamento trabalhista, José D’Almeida Garrett Netto, a redução do tempo de trabalho permite uma melhor conciliação entre vida pessoal e profissional, proporcionando mais tempo para atividades pessoais, descanso e convívio familiar, o que pode resultar em uma maior satisfação do colaborador na realização de suas tarefas. Há o aumento da produtividade e qualidade das atribuições dos colaboradores beneficiados por essa redução, havendo menor incidência de doenças relacionadas ao trabalho como burnout, ansiedade e distúrbios do sono.

Essa realização também traz benefícios significativos para a empresa como maior produtividade dos colaboradores, redução de desligamentos, faltas ao trabalho e ausências ao trabalho durante o período de expediente para a resolução de problemas pessoais.

Essa implementação pode resultar na diminuição de custos operacionais da empresa tais como, diminuição do consumo de água e energia e manutenção de equipamentos.

10.7 Flexibilização Carga De Horário

A carga horária flexível é um dos pilares da flexibilização do trabalho, permitindo que os funcionários escolham horários que conciliem trabalho e vida pessoal, respeitando as atividades estabelecidas. Existem três tipos principais de flexibilização:

Livre: Funcionários definem horários e dias de trabalho, cumprindo a carga horária semanal.

Fixo variável: Escolha de horários de entrada e saída dentro de intervalos definidos pela empresa.

Variável: Ajuste diário da duração da jornada de trabalho sem horários fixos.

Essa flexibilização promove uma cultura centrada em resultados, em vez de medir tempo no escritório. Além disso, adapta-se às necessidades modernas, permitindo trabalho em coworking, cafés ou home office. Isso ajuda a equilibrar vida profissional e pessoal, evitando estresse e tempo de deslocamento, e aumenta a atratividade e retenção de talentos. O home office, facilitado por tecnologias de comunicação, mantém a produtividade e melhora a integração entre vida profissional e pessoal.

11. CONCLUSÃO

A crescente incidência de esgotamento profissional, também conhecido como síndrome de burnout, tem despertado preocupações significativas em diversos setores da sociedade. Neste trabalho, exploramos estratégias para prevenir o esgotamento profissional, reconhecendo sua importância não apenas para o bem-estar individual dos trabalhadores, mas também para o desempenho organizacional e a saúde do ambiente de trabalho como um todo.

Ao longo da nossa investigação, examinamos uma variedade de abordagens e técnicas que têm sido propostas e implementadas com o intuito de mitigar os efeitos do esgotamento profissional. Desde programas de promoção da saúde mental até políticas organizacionais que visam reduzir o estresse e promover um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, evidenciamos a diversidade de intervenções disponíveis para enfrentar esse desafio.

Um dos pontos mais marcantes de nossa análise foi a constatação de que não existe uma abordagem única ou universalmente eficaz para prevenir o esgotamento profissional. Em vez disso, é necessária uma abordagem holística e multifacetada, que leve em consideração as particularidades de cada contexto organizacional e as necessidades individuais dos trabalhadores.

À luz dessas descobertas, é crucial reconhecer que a prevenção do esgotamento profissional não é apenas uma responsabilidade individual, mas também uma responsabilidade coletiva, compartilhada por empregadores, gestores e toda a comunidade profissional. A implementação eficaz de estratégias de prevenção requer um compromisso contínuo com a promoção da saúde e do bem-estar no local de trabalho, bem como a criação de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Embora nosso estudo tenha lançado luz sobre algumas das estratégias mais promissoras para prevenir o esgotamento profissional, reconhecemos que ainda há muito a ser feito. Sugerimos que futuras pesquisas se concentrem em avaliar a eficácia a longo prazo dessas estratégias, bem como em identificar novas abordagens inovadoras para abordar esse problema complexo.

Em última análise, a prevenção do esgotamento profissional é um imperativo ético e prático para promover ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis. Esperamos que este trabalho contribua para ampliar a conscientização sobre essa

questão crítica e inspire ações concretas para criar ambientes de trabalho mais resilientes e compassivos.

12. REFERÊNCIAS

Beecorp, 2023, Sobral, Paola – **Entenda o que é e suas consequências**, disponível em <https://beecorp.com.br/sindrome-de-burnout/#:~:text=Altera%C3%A7%C3%B5es%20org%C3%A2nicas%20decorrentes%20do%20burnout&text=Tontura%20e%20dor%20de%20cabe%C3%A7a,o%20aumento%20da%20press%C3%A3o%20arterial> Acesso 15 de novembro de 2023 às 10:53.

CAMARA DOS DEPUTADOS, **Projeto garante licença para mulheres com sintomas graves no período menstrual**, disponível em <https://www.camara.leg.br/noticias/878508-projeto-garante-licenca-para-mulheres-com-sintomas-graves-no-periodo-menstrual/> Acesso 14/05/2024 às 21h35.

CNN, **Semana de 4 dias de trabalho tem aumento de produtividade e redução no estresse, mostram testes**, disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/blogs/debora-oliveira/economia/semana-de-4-dias-de-trabalho-tem-aumento-de-produtividade-e-reducao-no-estresse-mostram-testes/> Acesso 14/05/2024 às 22h18.

GOV, **Síndrome de Burnout**, disponível em <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout> Acesso 15 de novembro de 2023 às 10:18.

ITAMEDI, **Síndrome de burnout dos colaboradores, o que as empresas podem fazer para prevenir?** disponível em <https://itamedi.com.br/sindrome-de-burnout/> Acesso 21/02/2024 às 13h00.

J PUC-SP, **Síndrome de burnout é classificada como doença ocupacional**, disponível em <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional> Acesso em 20/02/2024 às 13h05.

SENADO, 2024, **Lei cria certificação para empresa que promove saúde mental**, disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/04/01/lei-cria-certificacao-para-empresa-que-promove-saude-mental>, Acesso 14/05/2024 às 21h15.

SESI, 2023, Costa, Roberta Ribas, **Burnout – A síndrome do stress no trabalho**, disponível em <https://www.sesipr.org.br/informacoes-sst/saude/burnout-a-sindrome-do-estresse-no-trabalho--1-38687-464112.shtml> Acesso 15 de novembro de 2023 às 08:50.

SESI, 2023, **Promoção da Saúde** disponível em <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/promocao-da-saude/>.> Acesso em 27 de novembro de 2023 às 21:30.

TERRA, **Qual impacto da semana de 4 dias para empregadores e empregados?** disponível em https://www.terra.com.br/economia/qual-impacto-da-semana-de-4-dias-para-empregadores-e-empregados,a044b5570f477daafe2dc677ee525608yj9nk17a.html?utm_source=clipboard Acesso 14/05/2024 às 22h00.

TOVTS, **Flexibilização do trabalho: como funciona, vantagens, como aplicar**, disponível em <https://www.totvs.com/blog/gestao-para-assinatura-de-documentos/flexibilizacao-do-trabalho/> Acesso 15/05 às 20h00.

TRABALHO HIBRIDO, **O que significa e quais suas vantagens e desvantagens**, disponível em <https://pt-br.workplace.com/blog/5-benefits-of-hybrid-work> Acesso 03/05/2024 às 22h05, Acesso 07/05/2024 às 20h00.

UFF, 2023, Palmeirim, Juliana – **Desde Janeiro de 2022, a OMS reconhece os efeitos do stress crônico causado pelo ritmo de trabalho como parte de uma doença ocupacional que apresenta sintomas físicos e emocionais**, disponível em <https://www.uff.br/?q=noticias/11-04-2023/sindrome-de-burnout-professor-da-uff->

