

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Etec Prof. Dr. José Dagnoni
Técnico em Recursos Humanos

**SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES E O PAPEL DO RH NA
PREVENÇÃO DO *BURNOUT***

Ana Cláudia Torres de Sá dos Santos¹

Guilherme Henrique da Silva²

Lívia Maria Polli da Cruz³

Luana Priscila dos Santos Lima⁴

RESUMO: A Síndrome de *Burnout* é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, causado pelo excesso de trabalho levando ao estresse e esgotamento físico, essa síndrome está cada vez mais comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidade constante. Ligado diretamente a situações que levam a perda da saúde mental tem sido um problema cada vez mais comum de ser encontrado dentro das empresas, independentemente do tamanho e quantidade de funcionários. Ao profissional de Recursos Humanos, que trabalham diretamente com as pessoas dentro das instituições, cabe identificar e saber atuar de imediato nos casos desde o início do aparecimento dos sintomas evitando assim que a situação se expanda e se torne cada vez mais difícil de combater, ou em casos já avançados saber como agir para extinção do problema. Espera-se através dessa pesquisa auxiliar o profissional do RH solucionar, prevenir e combater o *burnout* dentro das organizações em que atuam.

¹ Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – ana.santos@etec.sp.gov.br.

² Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – guilherme.silva2549@etec.sp.gov.br.

³ Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – livia.cruz15@etec.sp.gov.br.

⁴ Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – luana.lima193@etec.sp.gov.br.

PALAVRAS-CHAVE: *Burnout*, Saúde Mental; Profissional do RH; Organizações.

INTRODUÇÃO

A saúde mental dos colaboradores dentro das organizações é um fator que deve ser acompanhado diariamente, considerando qualquer tipo de mudança radical de comportamento; visto que, devido ao não acompanhamento do mesmo, o nível de adoecimento mental dos colaboradores tem crescido e cada vez mais está propensa a desenvolver a síndrome de *burnout*. Essa síndrome, nada mais é do que um distúrbio emocional causado por situações de exaustão extrema no ambiente de trabalho. Partindo disso, defendemos que, é de extrema importância o papel do RH, acompanhar constantemente os comportamentos e circunstâncias que demonstram que seus colaboradores estejam com a sua saúde mental em risco, e logo em seguida estar preparado para agir, impedir e controlar situações que podem levar a um alto nível de esgotamento emocional.

1.1. Objetivo geral

Realizar uma pesquisa sobre o tema proposto que permita a revisão da literatura já existente, bem como uma pesquisa de campo exploratória a fim de relacionar os conceitos já existentes com os fatos que ocorrem nas organizações diariamente.

1.2. Objetivo específico

- Refletir sobre a importância da saúde mental do colaborador.
- Conscientizar que o *burnout* está cada vez mais presente dentro das Organizações.
- Sugerir um método que possa amenizar o estresse laboral.
- Identificar as principais causas do adoecimento mental dos Colaboradores.

- Relatar o esgotamento do colaborador até o desenvolvimento da Síndrome de *burnout*.
- Demonstrar como o RH pode ajudar a combater o *burnout*.

1.3. Justificativa

Considerando o alto índice da doença causada por situações ocorridas no ambiente de trabalho, a qual cada vez mais em nossa atualidade vem se expandindo e desenvolvendo juntamente com ela outros tipos de doenças físicas e mentais, ao ponto de colocar em risco a saúde dos trabalhadores.

Sendo assim, essa pesquisa se torna necessária e urgente para demonstrar e reforçar a seriedade da doença, explicando sua gravidade e consequências, a fim de conscientizar os gestores sobre a importância da sua prevenção e os cuidados com a saúde mental dos seus colaboradores dentro das organizações.

1.4. Situação problema

Mediante o tema abordado, as questões dirigentes desta pesquisa são:

- A saúde mental dos colaboradores deve ser observada constantemente através de seus comportamentos no seu local de trabalho por um profissional especializado da área de RH?
- Quais são as situações no ambiente de trabalho que podem afetar a saúde mental dos colaboradores, chegando ao desenvolvimento da síndrome do *Burnout*?
- As empresas têm consciência sobre a Síndrome do *Burnout*, a ponto de discutirem sobre o assunto dentro das organizações para os seus colaboradores através de palestras e campanhas preventivas? '

1.5. Hipóteses

- Excesso de obrigações;

- Clima organizacional ruim;
- Pressão constante para alcançar metas;
- Falta de suporte para o colaborador no local de trabalho;

1.6. Metodologia

Foi realizada de maneira geral uma revisão de pesquisas e discussões de outros autores sobre o tema apresentado (Revisão Bibliográfica).

Como fonte de pesquisa para dados e informações foi utilizada, além de livros, revistas e artigos sobre o assunto, a biblioteca eletrônica “*Scientific Electronic Library Online*” (SCIELO) e “*Periódicos Eletrônicos de Psicologia*” (PEPSIC).

As palavras chaves foram: Saúde mental, Síndrome de *Burnout*, Profissional do RH e Organizações. O levantamento foi feito com o objetivo de cruzar informações sobre os reais acontecimentos ocorridos dentro do ambiente de trabalho.

Para a inclusão dos estudos foram escolhidos os seguintes critérios: Possuir texto no tema relevante, abordando as causas, sintomas, tratamento e prevenção à síndrome de *Burnout* e a importância da atuação do profissional do RH.

Neste artigo será realizada uma pesquisa descritiva e exploratória para averiguar o percentual de profissionais propensos a desenvolverem a síndrome ou que já estejam percebendo alguns sintomas que indicam a presença da doença com base em livros, artigos, sites e documentários científicos sobre o tema.

2. TRABALHO, ORGANIZAÇÃO E SAÚDE MENTAL

Ao decorrer do tempo, com a evolução do trabalho, desde a revolução industrial até os dias de hoje com as facilidades do *home office*⁵, de acordo

⁵ *Home office* - escritório em casa, também chamado de trabalho remoto, trabalho à distância ou teletrabalho, é uma tendência mundial que a cada ano ganha mais adeptos. Basicamente,

com as necessidades sociais e econômicas do ser humano e o desenvolvimento das organizações é cada vez mais comum notarmos sobrecargas de trabalho, metas a serem alcançadas em um curto prazo, pressão por resultados, assédio físicos e psicológicos, mudanças constantes causando assim o estresse ocupacional e adoecimento da saúde mental dos colaboradores afetando o seu rendimento e de toda equipe dentro da organização e também em sua vida pessoal.

2.1. Conceito e Evolução do Trabalho

“O sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social, construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico” (TOLFO E PICCININI 2007. p.40).

O trabalho surge como uma necessidade de sobrevivência e proteção do ser humano, desde então o trabalho é o esforço físico ou intelectual, que é realizado através de atividades produtivas que são feitas para alguém, ao qual somos remunerados por isso, ao longo dos anos o trabalho passou por muitas mudanças até chegar atualmente, criaram técnicas de execução das funções exercidas, criando objetivos e metas a serem cumpridas, na evolução do trabalho. Mas de onde vem a palavra trabalho, essa palavra deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*, uma ferramenta de três pernas que imobilizava cavalos e bois para serem ferrados. Curiosamente era também o nome de um instrumento de tortura usado contra escravos e presos, que originou o verbo *tripaliare* cujo primeiro significado era “torturar”.

A história do trabalho é longa, mas seu auge aconteceu com o advento da Revolução Industrial no século XVIII, os trabalhadores continuaram a evoluir ao longo de suas carreiras.

Conquistas foram alcançadas ao longo do tempo em meio a muitas dificuldades e lutas sindicais. Desde o início, o trabalho foi visto como um castigo e as pessoas deveriam ser punidos por ele. Ao longo da evolução

trata-se de permitir que o colaborador trabalhe de qualquer lugar.

humana é necessário trabalho para obter comida e moradia, e sobreviver.

Desde então o trabalho passou por evoluções constantes, o Brasil é considerado um país novo e tem sua história marcada a princípio pela escravidão de diversas etnias, os índios que habitavam a região, logo depois os negros que vieram da África, e foi forçada a escravidão sem direito a liberdade, tiveram uma vida precária. Conforme o tempo foi passando, foram criadas as leis da abolição que deveriam funcionar a seu favor, acabou prejudicando a sua vida, porque mesmo ganhando a liberdade, não conseguiram arrumar empregos e por esse motivo eles ficaram à mercê da pobreza.

Um período depois do término da escravidão, começou o avanço tecnológico que se iniciou na Inglaterra no final do século XVIII. Essas inovações permitiram o surgimento das indústrias fez cair os salários e permitiu que os lucros obtidos pelos proprietários industriais fossem utilizados no desenvolvimento de novas tecnologias.

Na atualidade a evolução do trabalho é o *home office*, a pandemia, veio nos mostrar que os recursos básicos não são de fácil acesso para os trabalhadores, no *home office* tem uma flexibilidade de horários e local, mais perde o contato direto com a equipe, onde se torna um trabalho individual. No futuro o *home office* terá mais recursos e pessoas capacitadas.

2.2. Conceito de Organização.

"Uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de uma organização torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa".
(MAXIMIANO, 1992)

Segundo o dicionário, a palavra organização: substantivo feminino; significa ação ou efeito de se organizar.

Formação estrutural daquilo que compõe um ser vivo ou do que constitui um sistema; arrumação.

Organização é um sistema formal ou informal composto por uma ou por um conjunto de pessoas com recursos materiais e financeiros que exercem funções de forma planejada através da divisão do trabalho, especialização das atividades e coordenação de empenhos possuindo o mesmo objetivo, a fim de alcançar os resultados pretendidos com eficiência. Essa organização pode ser de diferentes tipos e tamanhos como empresas, órgãos do governo, associações, entidades públicas ou privadas entre outras.

2.3. A saúde mental do trabalhador e o risco de adoecimento mental.

“O clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades.” CHIAVENATO (1994, p.53).

A saúde mental está diretamente relacionada a fatores como: equilíbrio emocional, qualidade de vida e bem-estar.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, o conceito consiste em um estado em que o indivíduo consegue lidar com os estresses do dia a dia, o quanto pode trabalhar com produtividade e se é apto a contribuir para a sociedade, ou seja, a saúde mental está associada com a aceitação, administração de situações e das próprias emoções ou das adversidades que surgem no ambiente de trabalho, sem comprometer a si mesmo ou a outros profissionais.

No ambiente laboral, se tornou foco crucial para as empresas que buscam criar culturas de trabalho eficazes, afinal, os principais fatores de risco que levam ao adoecimento mental são: As altas demandas de trabalho, turbilhão de metas, prazos e responsabilidades, pressão por resultados e mudanças constantes, assédio (físico ou psicológico), e até um ambiente de trabalho inadequado podem afetar negativamente o bem-estar mental. Do contrário, os distúrbios que acompanham a falta de cuidados com o psicológico podem e vão acarretar diversas consequências negativas para o indivíduo, em sua vida particular, familiar, estudo, e principalmente no trabalho.

Porém, quando os colaboradores sentem que tem respaldo de seus líderes e gestores tem uma maior probabilidade de aumento em seu desempenho, pois, ao priorizar a saúde mental, cria-se um ambiente em que todos se sintam valorizados e capazes de enfrentar todos os desafios do seu dia a dia com maior eficácia.

2.4. Estresse x Estresse Ocupacional

“O estresse é o conjunto de reações físicas, químicas e mentais que um indivíduo sofre em relação a estímulos ou estressores no ambiente de trabalho, ou seja, é um confronto do indivíduo com oportunidade, restrição ou demanda correlacionado ao desejado.” Chiavenato (1999).

O estresse que por seu significado tem como definição a fadiga e o cansaço, nada mais é do que uma reação natural do organismo que acontece quando temos que lidar com situações de perigo, ameaça luto ou situações traumáticas, porém, também temos que lidar com o estresse do dia a dia, como: contas a pagar, situação financeira, falta de tempo.

Com isso, o estresse produz certas modificações em nosso corpo, tanto fisicamente como psicologicamente, causando insônia, irritabilidade, tristeza, problemas digestivos.

O estresse também este presente dentro das organizações por meio da Sobrecarga de trabalho, conflitos, competitividade e preocupações com o futuro da vida profissional.

Além de prejudicar o colaborador, o estresse pode afetar a equipe em um todo, diminuindo a produtividade e resultando em baixo rendimento para a empresa.

3. SINDROME DE *BURNOUT*

Com o crescimento da síndrome de *burnout*, hoje mais reconhecida como uma doença do esgotamento profissional que afeta a saúde mental e física dos colaboradores. Com isso, estudos foram realizados para

compreender melhor a síndrome, suas causas e consequências, que ainda atualmente divide opiniões onde o estresse moderado é bom para a produtividade e para outros o excesso leva o desencadeamento da doença.

O colaborador começa a apresentar sintomas mentais e físicos, dentro e fora da organização podendo chegar a uma depressão profunda perdendo totalmente o interesse nas atividades profissionais e pessoais.

Essa síndrome também pode ser observada através de características comportamentais e físicas expressada pela pessoa que está desenvolvendo o quadro

3.1. Definições e Conceito

"*Burnout* é uma síndrome do trabalho, que se origina da discrepância da percepção individual entre esforço e consequência, percepção esta, influenciada por fatores individuais, organizacionais e sociais". FARBER (1991)

De origem inglesa, o termo *burnout*, define algo que deixou de funcionar por exaustão de energia. Podemos então dizer que o termo representa síndrome com características associadas que refletem uma resposta aos estressores laborais crônicos.

Também chamada de síndrome do esgotamento emocional, o *burnout* se refere a um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema sempre relacionada ao trabalho de um indivíduo e afeta quase todas as áreas de sua vida. Definindo então como o resultado diretamente ligado ao acúmulo de estresse, excesso de trabalho e tensão emocional em trabalhadores que atuam sob um alto nível de pressão que, por sua vez resulta um quadro grave depressivo passando a precisar de um acompanhamento médico constante.

Profissionais que exercem suas atividades em determinadas áreas, tem uma maior probabilidade e facilidade de desenvolver o *burnout*, como por exemplo, policiais, bombeiros, bancários, professores, médicos e enfermeiros em que a pressão do ambiente de trabalho é mais esperada. Porém, com

tendência em se tornar cada vez mais comum nas organizações, e nas mais diversas áreas de atuação, seu diagnóstico deve ser realizado por um psicólogo ou psiquiatra após uma consulta médica, após analisar o histórico e sua relação com o trabalho e a realização profissional, sem deixar de lado o fato de que, mesmo sendo uma doença inicialmente emocional pode levar em longo prazo sintomas físicos, impossibilitando assim a pessoa de exercer suas atividades temporariamente e nos casos mais graves em definitivo.

3.2. Concepções Teóricas

De acordo com Pereira (2002, p. 14), “O *burnout* passou a ter protagonismo no mundo laboral na medida em que veio a explicitar grande parte das consequências do impacto das atividades ocupacionais no trabalhador e deste na organização”.

Segundo o filósofo Fabiano de Abreu a síndrome de *burnout* pode acarretar em comorbidade com alguns transtornos psiquiátricos, como a depressão. Os efeitos do *burnout* podem prejudicar o profissional em três níveis, o individual (físico, mental, profissional e social), profissional (atendimento negligente e lento ao cliente, contato impessoal com colegas de trabalho e/ou pacientes/clientes) e organizacional, gerando conflito com os membros da equipe, rotatividade, levando ao absenteísmo.

Já, para Codo, Sampaio e Hitomi (1993), a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme as suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos, isto é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada.

Por outro lado, na visão de França e Rodrigues (2002), não se pode dizer que o stress é apenas maligno, pois dá estímulo ao ser humano a cada

vez buscar maior desenvolvimento e superação pessoal. A vida sem stress seria chata, monótona e sem graça, não haveria desenvolvimento pessoal ou científico. Nada se tornaria atraente.

3.3. Causas do *Burnout*

Christina Maslach (1976) propôs um modelo teórico para caracterizar a SB, definindo-a como uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos no trabalho que se apresenta em três dimensões interdependentes: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

A principal causa é o excesso de trabalho, a exaustão, estresse e esgotamento físico e mental. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, advogados e outros.

Com a sobre carga de trabalho, horas extras e até jornadas duplas de trabalho, o local onde o profissional executa sua atividade, a falta de momentos de lazer e tempo de qualidade com a família, vem afetando cada vez mais o desempenho e saúde física e emocional do profissional.

O *burnout* também pode acontecer quando o profissional planeja ou é pautado executar tarefas muito difíceis, por algum motivo a pessoa acha que não tem capacidade para cumprir o que foi passado.

3.4. Características do Trabalhador

"Nos Estados Unidos, há um estudo que constatou que, em média, 50% dos altos executivos tiveram suas carreiras descarrilhadas justamente por essa característica de não conseguir lidar com as pressões do dia a dia. O fato é que as pessoas querem entregar coisas que não são 'entregáveis', tentando a todo custo atender às demandas. Isso leva a quadros de esgotamentos muito grandes que impactam a vida profissional, mas também a pessoal." (Renata Arrepia,

psicóloga e *master coach da SBCoaching*, Artigo 16 de março de 2020).

A síndrome, desenvolvida pelo estresse crônico no trabalho que não foi administrado, se caracteriza pela pressão resultante do excesso de atividade profissional. Tendo o esgotamento físico e mental, a perda de interesse no trabalho, ansiedade e depressão entre outros sintomas.

Geralmente o trabalhador que está a caminho de ter a Síndrome de *burnout* ou já está supostamente com a doença, tende a sofrer com problemas psicológicos e até mesmo físicos apresentando uma diversidade de sinais ocasionados pela mesma, tais como:

- Esgotamento físico e mental;
- Sentimentos negativos relacionados ao ambiente de trabalho;
- Falta de vontade de ir trabalhar sem nenhuma justificativa válida;
- Ausência de concentração;
- Insegurança ou sentimento de fracasso;
- Mudanças repentinas de humor;
- Dores musculares e de cabeça;
- Pressão arterial elevada;
- Batimentos cardíacos alterados;
- Mudanças no funcionamento gastrointestinal;
- Depressão em casos mais graves;

A desmotivação do trabalhador em relação à sua vida profissional sem causa aparentemente é um dos primeiros sinais como características da síndrome, conforme ela evolui outros sinais e sintomas começam a aparecerem, dentre eles citados acima.

Segundo a Especialista Renata Arrepia, psicóloga e *master coach da SBCoaching*, existem perfis de cobradores com mais chances de ter *burnout*, com algumas características comportamentais comuns e que é possível de serem observadas, veja a seguir alguns exemplos:

- Profissionais com perfil de perfeccionismo, que são muito exigentes

de si próprio, com uma auto cobrança elevada, assumindo mais tarefas do que ele mesmo pode suportar, isso é um risco e pode levá-lo a desenvolver o *burnout* pois quanto mais atividades, a tendência é se sentir preocupado e na obrigação de aceitar e entregar tudo perfeito;

- O grande risco do *burnout* também é mais propenso em pessoas que são muito empolgadas em relação as suas atividades, esse entusiasmo elevado acaba influenciando em seu relacionamento no ambiente de trabalho desde as chefias aos seus colegas de trabalho, esse profissional acredita e aguarda que todos estejam no mesmo nível que o seu, quando isso ocorre de forma contrária surgem sentimentos de frustrações, negatividade, fracasso e incapacidade. Se essas características não forem identificadas logo no início pelos líderes e equipe, as chances desse colaborador desenvolver a síndrome são muito grandes, aumentando o problema e o levando a outras consequências;
- Outro Perfil de colaborador com riscos de *burnout* é aquela pessoa Idealista, considera-se que a palavra Idealista pela sua definição segundo o dicionário da língua portuguesa, trata-se de uma característica de alguém que é sonhador e visionário. Em relação a síndrome, temos aquele profissional que concebe uma situação ideal em sua mente (alcançar uma meta inatingível, subir de cargo, etc.) e, ao não a conseguir concretizá-la, entra também na questão da frustração.

É importante ressaltar que outra característica é culpar os outros quanto ao próprio fracasso. Nesse caso especificamente, o trabalhador pode considerar a chefia ou outro colega de trabalho a causa da sua derrota e, assim, desencadear a síndrome.

Além das consequências físicas, emocionais e de relacionamento para o colaborador, o *burnout* custa caro para as empresas. A síndrome afeta diretamente na produtividade do profissional, praticamente obrigando ele a se

afastar do trabalho e fazer o tratamento. Vale lembrar, também, que o *burnout* pode ser o responsável pelo desencadeamento de outros problemas de saúde, que podem levar a um período de afastamento ainda maior, prejudicando a vida do trabalhador e a dinâmica de atividades e o próprio lucro da empresa.

4. PAPEL DO RH NO COMBATE A SINDROME DE *BURNOUT*.

A carga de trabalho excessiva já é algo comum, na qual já conseguimos identificar os prejuízos que pode causar na vida de um colaborador. Mas o que ainda não captamos é a escassez de recursos para solucionar problemas em nosso trabalho, dificuldade de relacionamento no ambiente profissional, incluindo da própria empresa com o colaborador.

É exatamente nesse momento que um profissional do RH deve entrar em ação com práticas que facilitem a diminuição da incidência de casos de exaustão emocional no seu quadro de funcionários e previna possíveis novos casos.

4.1. Psicologia do Trabalho e a Saúde Mental do trabalhador

“Os psicólogos são especialistas em comportamento em geral, mas cada pessoa é especialista em seu próprio comportamento.” SÓCRATES.

A Psicologia por si só, é o estudo de cada pessoa, o que ela pensa sobre determinado assunto, ou seu comportamento diante de eventuais acontecimentos. Desse modo, "o que o finaliza seus processos mentais, que passam pela sensação, emoção, percepção, aprendizagem, inteligência...".

Psicologia do Trabalho: A psicologia do trabalho é uma subdisciplina da psicologia, criada pelo filósofo Benedito Bottles, ela se dedica ao estudo e na concepção das atividades no trabalho, e tem como objetivo fazer com que o ambiente de trabalho seja confortável e agradável aos trabalhadores, garantindo boas condições para o desempenho das atividades.

O ponto mais importante da psicologia do trabalho é o cuidado com a saúde mental dos colaboradores. Os números de distúrbios mentais

relacionados ao trabalho aumentam cada vez mais, reduzi-los é essencial e para isso nos aliamos à psicologia.

Uma empresa que já aderiu a Psicologia do Trabalho, consegue ter um melhor desempenho de seus colaboradores em suas atividades, criando um ambiente saudável e seguro. Trazendo também “prazer” em trabalhar ao colaborador, gerando satisfação com a empresa. Métodos de aplicação:

- Ferramentas que aumentam o desempenho organizacional;
- Melhora na comunicação entre empresa e colaborador;
- Acompanhamento de índices de absenteísmo e rotatividade de funcionários;
- Motivação dos colaboradores.

4.2. Prevalência dos transtornos mentais no trabalho

“O Estado preocupa-se com a saúde do indivíduo em função de sua utilização como instrumento de trabalho e não em função de suas esperanças, de seus anseios, de seus temores ou de seus sofrimentos.” (Jayme Landmann, médico e professor brasileiro).

Dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) apontam que o Brasil é o país com o maior número de pessoas ansiosas: 9,3% da população. Há também um enorme alerta sobre a saúde mental dos brasileiros, já que uma em cada quatro pessoas no país sofrerá com algum transtorno mental ao longo da vida. Outro levantamento, feito pela Vittude, (plataforma *online* voltada para a saúde mental e trabalho), aponta que 37% das pessoas estão com estresse extremamente severo, enquanto 59% se encontram em estado máximo de depressão e a ansiedade atinge níveis mais altos, chegando a 63%.

Para o psicólogo e professor Bruno Chapadeiro Ribeiro, não interessa mais saber se o transtorno foi desencadeado dentro ou fora do trabalho, mais qual foi o grau de participação do trabalho no desencadeamento ou no agravamento de uma condição pré-existente.

A pessoa poderia ter sido diagnosticada com uma depressão anterior ao

trabalho atual, poderia estar tomando remédio, passando por terapia, e ao entrar em um novo trabalho que desestabiliza tudo. Ou seja, mesmo que fosse uma condição latente, agravou uma condição pré-existente ou desencadeou esta condição, mesmo sem nunca ter tido uma ansiedade, depressão ou *burnout*.

O espaço laboral é um dos principais impulsionadores de transtornos mentais. É o trabalho que está doente e não as pessoas, as formas de trabalhar estão adoecidas e isso tem reverberado nos trabalhadores.

O ambiente de trabalho é marcado por exigências de alta produtividade, desempenho, eficiência e habilidades técnicas. Esses fatores podem gerar a competição entre os colaboradores por postos de trabalho, gerenciamento de atividades ou prestação de serviços.

Todas essas dinâmicas são produtoras de estresse, fadiga, ansiedade e depressão.

Podemos dizer que a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras, tem receio de falar sobre sua saúde mental no ambiente de trabalho por medo de serem julgados e considerados incompetentes ou incapazes de desempenhar suas tarefas sob pressão, pois isto geraria, sua substituição, por alguém mais saudável, equilibrado e apto ao trabalho.

Ainda tem casos de pessoas afastadas, que não conseguem voltar ao trabalho, por ter sido um trauma mental muito grande, de um assédio moral ou um *burnout*, que a pessoa não se vê capaz de voltar ao mesmo local de trabalho, sem falar na equipe, que passam a olhar aquela pessoa como um folgado que não aguentou, que deixou a equipe sobrecarregada pela falta daquela pessoa.

4.3. Síndrome de *Burnout* e o papel do RH

A Gestão de Pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas — empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada — para alcançar os objetivos organizacionais e

individuais." Chiavenato (1999).

Como já mencionado, a síndrome de *burnout* é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico. Resultado do "estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, como diz a CID-11".

Podendo afetar qualquer tipo de profissional, principalmente aqueles que atuam diariamente sob muita pressão, alto nível de responsabilidades e em cenários de muita competitividade. A recorrência de casos de *burnout* diz muito sobre o clima organizacional da empresa, e é justamente nesse aspecto que o RH deve intervir para reverter o problema e amenizar novas incidências ajudando a promover um ambiente organizacional mais produtivo e saudável.

Colaboradores que se sentem mais valorizados e acolhidos tem um grau maior de produtividade, portanto, estabelecer na empresa uma cultura de respeito à individualidade e diversidades (tanto cultural, social, racial, sexual...), também contar com iniciativas voltadas pro lado de saúde e lazer, mapear áreas críticas dentro da instituição através de pesquisas de clima, se atentar nos desligamentos e procurar entender o que levou o colaborador a tomar tais atitudes, treinar a liderança para que façam uma gestão voltada no bem estar com ambiente agradável para trocas, segurança psicológica e engajamento, gerando assim maior produtividade no time.

Disponibilizar um canal de comunicação seguro entre colaborador e empresa, onde eles se sintam confiantes e seguros para falar sobre alguns possíveis desconfortos com clima organizacional, onde possam também fazer denúncias em casos de assédio (físico ou moral), ou ao menos pedir ajuda em caso de problemas pessoais ou até mesmo dentro da organização.

Também é de total responsabilidade da organização incentivar e respeitar os momentos de intervalo, pausa, lazer, convívio com a família e amigos e atividades fora do ambiente de trabalho, de forma que não seja hábito acionar o colaborador em horários e dias de folga e descanso, ou então incentivando momentos de lazer com a família.

Feito tudo isso, será possível observar um significativo aumento na produtividade e satisfação do colaborador para com a empresa. Diminuindo conseqüentemente os níveis de esgotamento emocional que causam o *burnout*.

4.4. Estratégias de Enfrentamento.

“Berger et al. (2003) apud Nunes (2017) referem que as organizações devem assumir a responsabilidade de criar e implementar atividades ou ações que promovam a saúde dos seus profissionais. Deste modo, as organizações que não se adequam a essa postura de enfrentamento poderão perder seus colaboradores para a concorrência e não conseguir melhorar o ambiente de trabalho”.

A prevenção e o enfrentamento da síndrome do *burnout* são algo complexo e não devem ser encarados como responsabilidade somente dos indivíduos. O correto é que as empresas tenham estratégias organizacionais e individuais focadas nas respostas pessoais ao estresse, tornando elas como estratégias combinadas, centradas na interação do contexto ocupacional com os mesmos. É válido ressaltar que as organizações são responsáveis em garantir um ambiente profissional saudável e seguro aos colaboradores. Condutas simples podem ajudar a evitar abusos e episódios de esgotamento mental com o objetivo de evitar, reduzir e até mesmo prevenir a síndrome. A empresa pode adotar uma série de práticas para promover a saúde, bem-estar e equilíbrio no ambiente laboral, tais como:

- Promover a Conscientização; é primordial conscientizar os gestores e colaboradores sobre a doença, com isso é possível identificar possíveis sinais e estar preparado para ajudar quando necessário;
- Administrar a carga de trabalho; se faz necessário estabelecer limites em relação a quantidade de trabalho e fazer divisões bem distribuídas para a sua execução no cotidiano, evitando assim as sobrecargas;
- Construa um ambiente de apoio; um local onde os colaboradores

sempre possam contar com ajuda, serem apoiados e valorizados;

- Realize treinamentos com as lideranças; oferecendo treinamentos para que os gestores saibam motivar e apoiar suas equipes de forma eficaz e saudável;
- Promova o equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal; incentivando com práticas saudáveis entre um e outro, com pausas regulares, férias e a rotina fora do local de trabalho.

Há também diferentes autores consideram igualmente que adequar o local de trabalho ao profissional certo, atendendo às condições de saúde dos profissionais e desenvolvendo programas dentro das organizações que incentivem os hábitos de vida saudável, são formas de prevenir o *burnout* e são aspectos circunscritos à responsabilidade das organizações.

Investir na gestão de pessoas implica, portanto, em adequar o candidato à vaga de forma que haja compatibilidade entre os perfis e as competências requeridas no exercício de uma função. Tal ação evitará, por exemplo, a frustração (e um futuro esgotamento) do profissional que preenche uma vaga sem uma análise acurada das suas habilidades. Para tanto é indispensável que o departamento de gestão de pessoas identifique o perfil necessário ao cargo e as estratégias da empresa.

É necessário investir em programas de incentivo que envolva todos os colaboradores, buscando meios para amenizar os impactos da Síndrome e os levem à participação das atividades de bem-estar, conscientizando sobre os benefícios que uma vida saudável fornece e hábitos benéficos para a recuperação física e mental do colaborador.

A empresa preocupada com a saúde de seus colaboradores servirá de modelo àquelas que estão em busca de melhorias na qualidade de vida do servidor e estratégias de enfrentamento e conquistas de ambientes positivos.

Essas estratégias de enfrentamento serão necessárias quando a síndrome de *burnout* estiver ameaçando e causando prejuízos de ordem física

e psicológica ao trabalhador, mediante acompanhamento de profissional da área da saúde.

“Quando as pessoas têm um mecanismo de defesa além do trabalho, um estilo de vida saudável, um exercício físico de que goste, isso pode ajudar. Em alguns casos, a espiritualidade auxilia na resiliência.” Roberta Rossi Grudtner - Psiquiatra, em entrevista ao jornal Zero Hora em Junho de 2017.

Agora, visando o enfrentamento da síndrome na questão da vida pessoal, após a pessoa descobrir a síndrome é essencial respeitar as orientações do profissional especializado. Medicamentos são importantes para reduzir os sintomas e assegurar a melhora deste quadro, mas o acompanhamento psicoterápico é fundamental também. O paciente deve seguir com ambos os tratamentos.

Contudo, outros fatores relacionados à qualidade de vida também são vitais para a melhora como a prática de exercícios físicos, ela é aliada para lidar com este distúrbio, proporcionando melhorias visíveis e aliviando a tensão constante característica.

A retomada da vida social também é importante. Afinal, normalmente pessoas acometidas pela síndrome de *burnout* tendem a deixar a vida privada de lado. A convivência com familiares e amigos é fundamental para restabelecer a saúde mental.

É preciso também ressignificar o trabalho e seu processo de auto cobrança, você não dará conta de tudo sozinha, se adaptando com novas formas referente as atividades profissionais, de modo que não prejudique mais a qualidade de vida. Por isso, é necessário estabelecer uma comunicação saudável com os gestores e ter liberdade para argumentar eventuais dificuldades no ambiente de trabalho e comunicar se as demandas estão sendo exaustivas. Se nada der certo, é aconselhável buscar por outras oportunidades de trabalho.

Por fim a melhor forma de prevenir a síndrome de *burnout* são

estratégicas que diminuam o estresse e a pressão no trabalho. Condutas saudáveis evitam o desenvolvimento da doença, assim como ajudam a tratar sinais e sintomas logo no início.

4.4.1. As principais formas de prevenir a síndrome de *burnout* são:

- Defina pequenos objetivos na vida profissional e pessoal;
- Participe de atividades de lazer com amigos e familiares;
- Faça atividades que "fujam" à rotina diária, como passear, comer em restaurante ou ir ao cinema;
- Evite o contato com pessoas "negativas", especialmente aquelas que reclamam do trabalho ou dos outros;
- Converse com alguém de confiança sobre o que se está sentindo;
- Faça atividades físicas regulares. Pode ser academia, caminhada, corrida, bicicleta, remo, natação, etc.;
- Evite consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas, porque só vai piorar a confusão mental;
- Não se automedique nem tome remédios sem prescrição médica.
- Outra conduta muito recomendada para prevenir a Síndrome de *Burnout* é descansar adequadamente, com boa noite de sono (pelo menos 8h diárias). É fundamental manter o equilíbrio entre o trabalho, lazer, família, vida social e atividades físicas.

5. PESQUISA DE CAMPO

Com o intuito de abordar o elevado índice de problemas de saúde mental no ambiente de trabalho, foi conduzida uma pesquisa de campo para coletar dados reais experimentados pelos colaboradores no dia a dia das organizações, visando avaliar o nível de conhecimento sobre o tema entre os

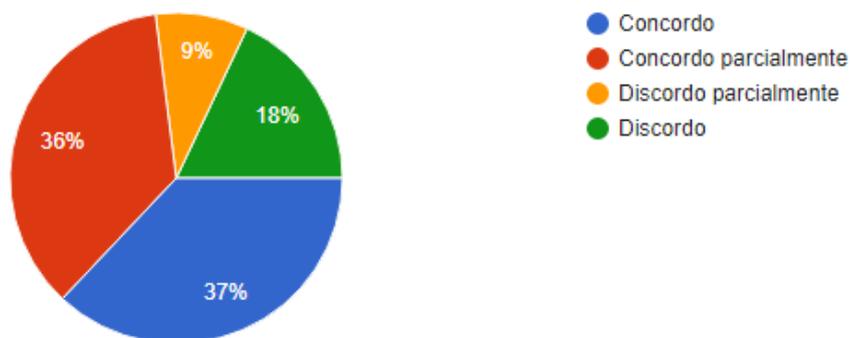
entrevistados. Utilizamos a plataforma *Google Forms*⁶ para coletar as respostas e resultados dos participantes. A pesquisa foi distribuída e coletada por meio das redes sociais, especificamente pelo *WhatsApp*⁷, garantindo o anonimato dos respondentes e direcionando as questões de forma objetiva. Obtivemos um total de 101 respostas como resultado da participação na pesquisa.

5.1. Apresentação dos resultados.

Nesta seção, serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa de campo, acompanhados de análises comentadas.

No primeiro gráfico, os entrevistados foram questionados se consideravam ter um entendimento satisfatório sobre a Síndrome do Esgotamento Emocional (*Burnout*).

Gráfico 1 - Você acha que possui um entendimento satisfatório sobre a Síndrome do Esgotamento Profissional (*burnout*)?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

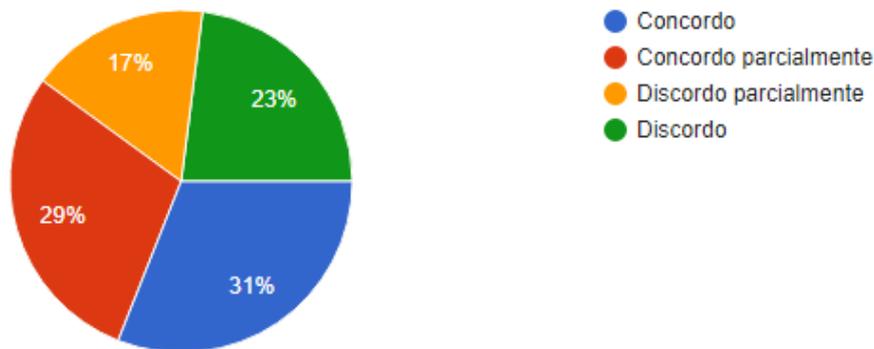
Os dados do gráfico acima mostram que 37% dos entrevistados concordam que têm um conhecimento satisfatório sobre a Síndrome do Esgotamento Profissional, enquanto 36% concordam parcialmente, 18% discordam e apenas 9% discordam parcialmente.

⁶ *Google Forms* - aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pelo Google. Os usuários podem usar o *Google Forms* para pesquisar e coletar informações sobre outras pessoas e também podem ser usados para questionários e formulários de registro.

⁷ *WhatsApp* - aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz para smartphones.

Na próxima análise, vamos examinar a percepção dos entrevistados em relação à presença de um ambiente prejudicial à saúde mental em suas empresas.

Gráfico 2 - Na sua empresa, percebe-se a presença de um ambiente prejudicial à saúde mental?

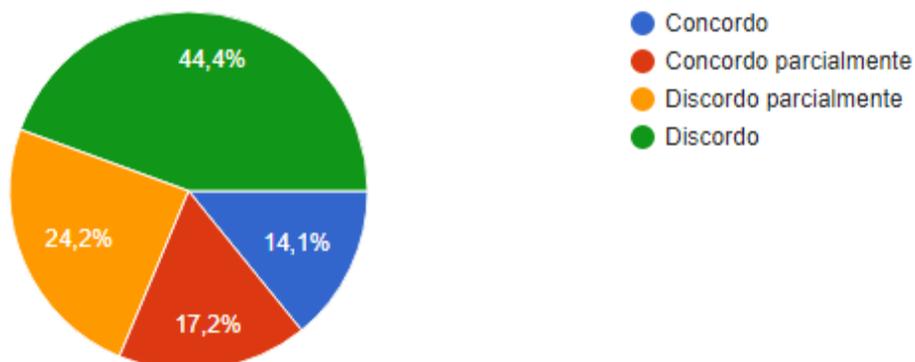


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

Conforme apresentado no Gráfico 2, observa-se que 31% dos entrevistados concordam que suas instituições de trabalho possuem um ambiente prejudicial à saúde mental, enquanto 29% concordam parcialmente. Por outro lado, 23% discordam dessa afirmação, enquanto apenas 17% discordam parcialmente.

No gráfico a seguir, podemos analisar se, na percepção do entrevistado, existe a presença do excesso de carga horária no ambiente organizacional.

Gráfico 3 - Na sua empresa, percebe-se a presença de um ambiente com excesso de carga horária?

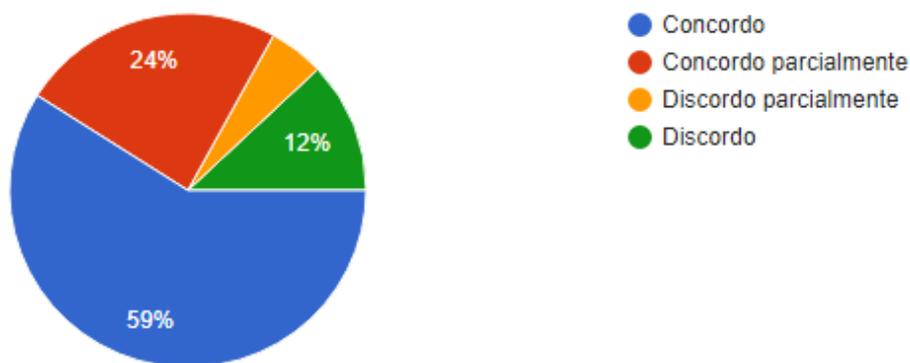


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

Conclui-se que, no gráfico 3, 14,1% dos entrevistados concordam, 17,2% concordam parcialmente, enquanto 44,4% dos entrevistados não percebem a presença de um ambiente de trabalho com excesso de carga horária, enquanto, 24,2% discordam parcialmente.

No próximo gráfico, questiona-se sobre a experiência de sentimentos negativos, como irritação, estresse e agressividade, que podem apontar a possíveis sinais do desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* no seu local de trabalho.

Gráfico 4 - Já experimentou sentimentos de irritação, estresse, agressividade, incapacidade e falta de confiança em si mesmo no seu local de trabalho?

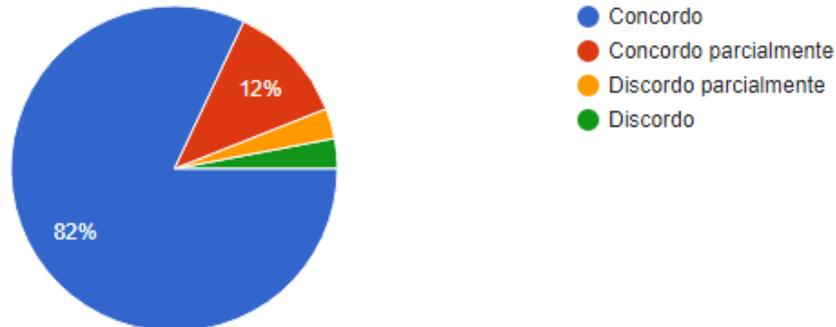


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

No gráfico a cima, 59% dos entrevistados concordam que já experimentaram sentimentos de irritação, estresse, agressividade, incapacidade e falta de confiança em si mesmo no ambiente de trabalho, enquanto 24% dizem concordar parcialmente, 12% discordam completamente e somente 5% discordam parcialmente.

A seguir, questiona-se sobre o impacto positivo causado na vida dos colaboradores através de iniciativas para a prevenção da exaustão emocional.

Gráfico 5 - Você concorda que a implementação de iniciativas de conscientização sobre exaustão emocional por parte da empresa pode ter um impacto positivo na vida dos colaboradores?

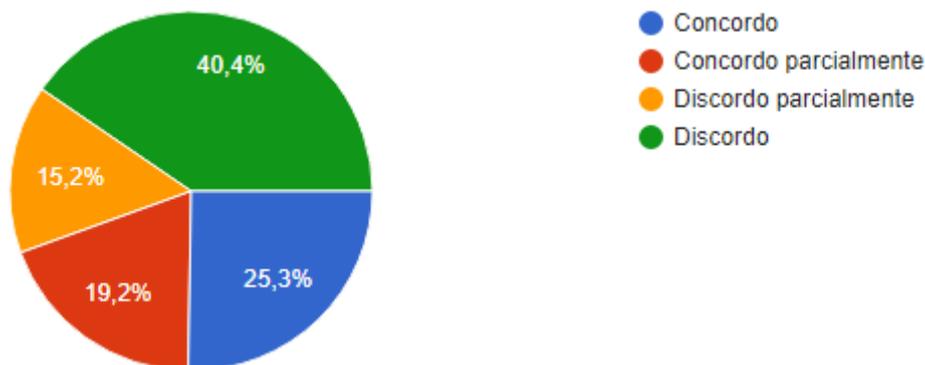


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

No gráfico acima, 82% dos entrevistados concordam que a implementação de iniciativas de conscientização sobre a exaustão emocional traz um impacto positivo na vida dos colaboradores, enquanto 12% concordam parcialmente, 3% discordam parcialmente e também 3% discordam completamente.

No gráfico a seguir, foi questionado se a empresa em que o indivíduo trabalha existe registros de afastamento que são ligados a doença.

Gráfico 6 - Na sua empresa, há registros de afastamento relacionados à síndrome do esgotamento emocional?



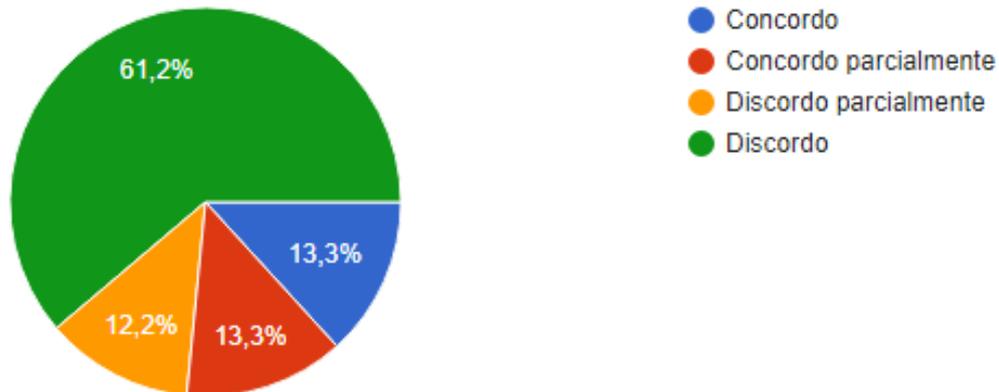
Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

De acordo com as respostas obtidas 25,3% dos entrevistados concordam com essa informação, 19,2% concordam parcialmente, 40,4% dos

entrevistados discordam que na instituição em que trabalham há registros de afastamentos relacionados a síndrome do esgotamento emocional, enquanto 15,2% discordam parcialmente

Na questão a seguir, foi questionado se nas organizações são realizadas ações preventivas contra a Síndrome.

Gráfico 7 - Na sua empresa, são implementadas medidas preventivas contra a Síndrome de *Burnout* (esgotamento emocional)?

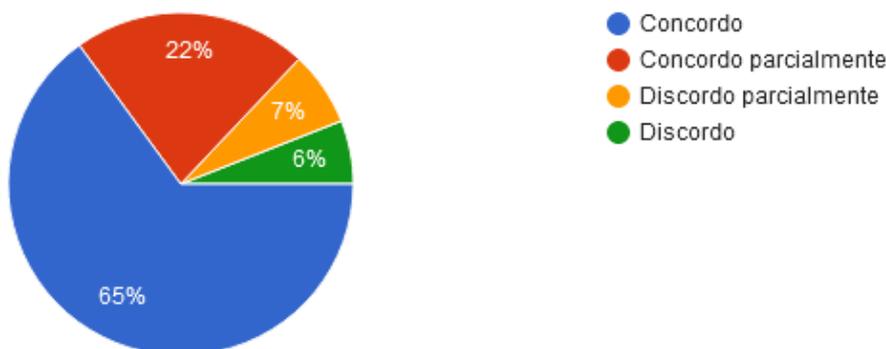


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

No gráfico a cima, é possível identificar que 13,3% concordam que nas organizações em que trabalham são implantadas medidas preventivas contra a síndrome de *burnout*, enquanto 13,3% concordam parcialmente, 61,2% dos entrevistados discordam e 12,2% discordam parcialmente.

Foi questionado no gráfico a seguir se o entrevistado acredita que a flexibilidade no horário de trabalho e a redução das pressões sobre as metas contribuem na prevenção da síndrome de *burnout*.

Gráfico 8 - Se uma empresa oferece flexibilidade de horário e reduz as pressões em relação a metas, você acredita que esses elementos de alguma forma contribuem para prevenir o desenvolvimento da síndrome de *burnout*?

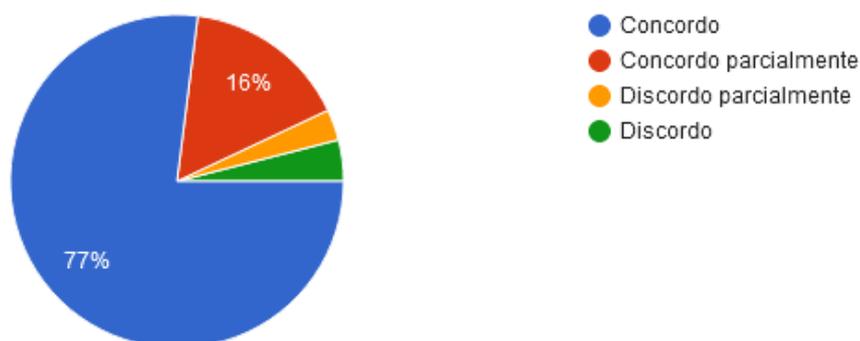


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

É possível observar no gráfico a cima, que 65% dos entrevistados concordam com o fato da flexibilidade de horário oferecida pelas organizações e redução das pressões em relação a metas contribuir para prevenção da síndrome de *burnout*, enquanto 22% concordam parcialmente, 7% discordam parcialmente e somente 6% discordam.

No gráfico abaixo, questiona-se o fato de estabelecer limites entre vida pessoal e profissional do colaborador para reduzir possíveis sintomas da doença.

Gráfico 9 - Você acredita que estabelecer limites entre sua vida profissional e pessoal contribui para reduzir possíveis sintomas do *burnout*?

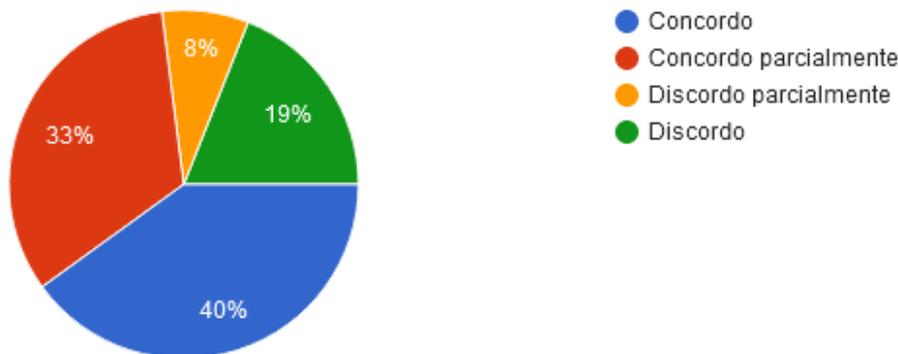


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

No gráfico a cima, concluímos que 77% dos entrevistados acreditam que estabelecer limites entre a vida profissional e pessoal, é um fator que contribui na redução de possíveis sintomas do *burnout*, enquanto 16% concordam parcialmente, 4% discordam e somente 3% discordam parcialmente.

No gráfico a seguir, pode-se avaliar a modificação do comportamento organizacional do entrevistado dependendo dos problemas pessoais ele está enfrentando, e também se há alteração em seu comportamento em sua vida pessoal a partir de problemas enfrentados no trabalho.

Gráfico 10 - Quando enfrenta um problema pessoal, você costuma modificar seu comportamento na organização, assim como quando um problema na empresa afeta sua vida pessoal?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

Segundo o gráfico a cima, 40% dos entrevistados concordam que, ao enfrentar um problema na vida pessoal, há uma alteração de comportamento no local de trabalho, assim como o contrário. Já 33% concordam parcialmente, 19% discordam, enquanto somente 8% dos entrevistados discordam parcialmente.

6. PROPOSTA DE MELHORIA.

A revisão bibliográfica foi essencial para ampliar nosso entendimento sobre a síndrome de *burnout*, possibilitando a construção de uma pesquisa de campo sólida. Isso nos permitiu aprofundar nossa compreensão da amplitude dos impactos desse tema e melhorar o desenvolvimento de uma potencial

ferramenta de apoio à população.

O aplicativo será desenvolvido para celulares, onde, após o acesso, cadastro, e preenchimento de uma “anamnese”, todos possam ter uma conscientização positiva em relação a possíveis sintomas da doença, como por exemplo, dicas de bem-estar, incentivo a pausas durante jornadas consideradas exaustivas, motivação diária, e em casos extremos também são propostas intervenções medicas para tratamento.

O aplicativo é uma ferramenta de autoajuda que permite ao indivíduo identificar com mais facilidade as causas e os níveis de suas emoções, facilitando a reflexão sobre elas no dia a dia. Isso, por sua vez, contribuirá para o bem-estar do indivíduo. Será apresentado um pouco mais sobre as funcionalidades desse aplicativo, o que está por trás de sua concepção e como de fato ele será útil para as pessoas.

Figura 1 – Tela de login do App Equilibrium

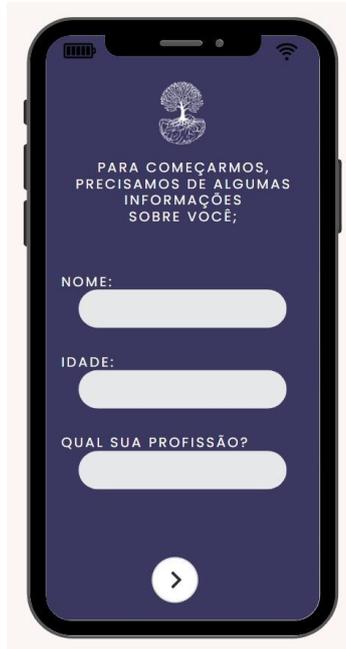


Fonte: Do próprio autor, 2024.

Assim que o aplicativo for baixado, ele encaminhará o usuário para a tela de *login*, onde será necessário realizar um cadastro inicial. Esse cadastro

tem como objetivo criar um nome de usuário e senha.

Figura 2 – Tela de cadastro do App Equilibrium



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Após concluir o acesso inicial, será preciso preencher informações como nome, idade e profissão para garantir um cadastro eficaz adaptado à realidade de cada indivíduo.

Figura 3 – Tela de cadastro do App Equilibrium



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Na imagem a cima, apresenta-se uma breve explicação do que seria a síndrome do *burnout*, com o intuito explicativo para quem tem pouco conhecimento sobre o assunto.

Figura 4 – Tela de diagnóstico do App Equilibrium



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Depois disso, na imagem a cima, vê-se os campos em que se deve preencher um breve histórico de saúde, com perguntas chave, tais como: se o indivíduo já foi diagnosticado com alguns tipos de transtornos emocionais como: *burnout*, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, entre outros. Cujas finalidade é de filtrar possíveis resultados de casos e detecção de sintomas que indicam a síndrome ou não.

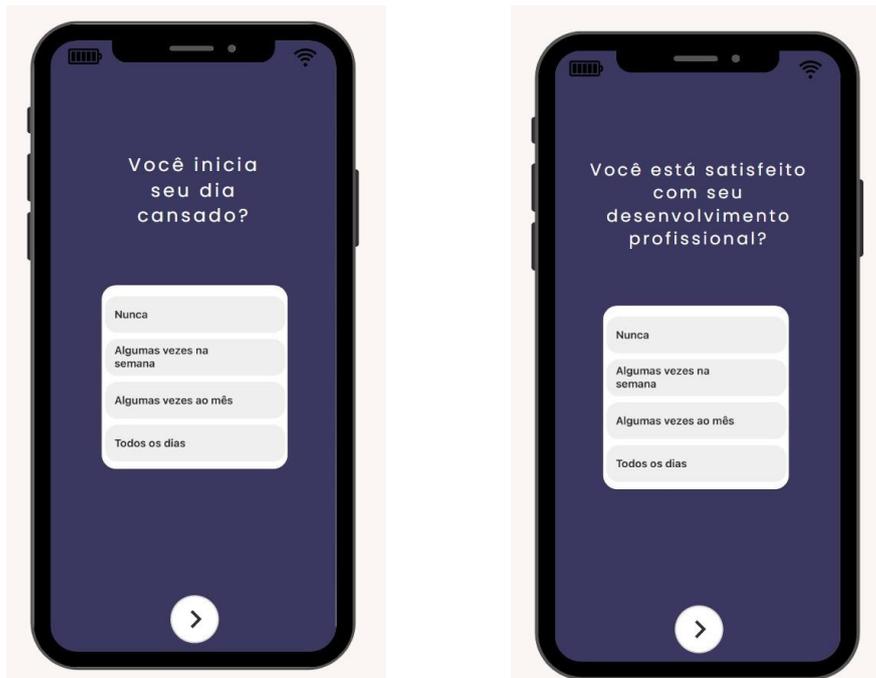
Figura 5 – Tela do nível de estresse do App Equilibrium



Fonte: Do próprio autor, 2024.

No próximo passo, como se pode ver na imagem a cima, questionamos sobre níveis de estresse em suas atividades laborais.

Figuras 5 e 6 – Telas com questões para diagnóstico do App Equilibrium



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Logo depois, como vê-se a cima, redireciona-se a uma série de seis perguntas em modelo de teste servindo como base para posteriormente conseguirmos identificar possíveis sintomas e apresentar uma variedade de dicas, sugestões e orientações focando na resolução do problema para prevenção e autocuidado, em que o resultado é entregue no *e-mail*.

Figura 7 – Tela com diagnóstico do App Equilibrium



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Na imagem a cima, em caso de alerta onde o resultado indica uma posição de vulnerabilidade à doença, indicamos que o indivíduo procure ajuda profissional para auxiliá-lo.

Figura 8 – Tela para programação de pausas do App Equilibrium



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Logo depois, sugere-se uma ajuda pelo aplicativo, onde se caso a pessoa prefira, ela pode programar um alarme 03 minutos antes de iniciar sua jornada de trabalho.

Figura 9 – Tela para programação de pausas do App Equilibrium



Fonte: Do próprio autor, 2024.

A partir daí todos os dias o aplicativo será acionado nesse horário programado interagindo com o dia a dia do indivíduo, com perguntas como: Como você se sente hoje? Como está o dia de trabalho? Sugerindo uma pausa de 10 minutos, lembrando-o de levantar-se, alongar-se, lembrando a hora de almoço, enviando mensagens motivacionais durante a jornada laboral... Etc. Sugerindo sempre como se pode melhorar o dia do indivíduo.

Figura 10 e 11 – Tela com indicação de ajuda do App Equilibrium



Fonte: Do próprio autor, 2024.

No final do dia, caso o usuário ainda sinta necessidade de procurar algum tipo de ajuda profissional, sugere-se que entre em contato com o Centro de Valorização a Vida, que atende 24 horas por dia, ou ao Centro de Atenção Psicossocial (CAP's II), para que consiga um tratamento mais aprofundado e com as condições médicas necessárias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, exploramos profundamente sobre a saúde mental dos colaboradores, e o papel do RH na prevenção do *burnout*, examinando o entendimento de como diversos fatores relacionados ao

ambiente laboral contribuem para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* e outros transtornos de caráter emocional prejudicando a saúde mental dos colaboradores dentro das organizações. Tais como as sobrecargas de trabalho, metas inatingíveis ou de curto prazo para entrega, pressão por resultados e mudanças constantes, assédio físico e psicológico, clima organizacional ruim e até mesmo um local inadequado para realizar as atividades do trabalho, tornando tudo isso em um conjunto de aspectos negativos na vida dos profissionais. Agora, ao chegar à fase final desta jornada, é crucial revisitar as descobertas e reflexões, consolidando o conhecimento adquirido e delineando suas implicações.

À medida que este estudo foi concluído, é fundamental considerar as implicações práticas de nossas descobertas. Ao refletir sobre os resultados obtidos, torna-se evidente que é de extrema importância, responsabilidade e necessidade a atuação do setor de recursos humanos no combate e prevenção desses tipos de doenças, através do estudo do clima organizacional, e após a identificação dos problemas uma mudança onde é necessário, como por exemplo o ambiente tóxico, a pressão exagerada quanto a prazos e cumprimentos de metas tendo uma maior flexibilidade, e também da implementação de ações preventivas e cuidados que podem ser feitos diariamente pela própria empresa. Pois se identificou que a maioria delas não aborda o tema, não idealizam medidas que possam conscientizar combater, prevenir e diminuir tal doença na vida de seus trabalhadores, em grande parte dos casos, a síndrome só é reconhecida, diagnosticada e tratada quando ela já apresenta um estado avançado no seu desenvolvimento afetando prejudicialmente de forma direta o rendimento, a produtividade e os resultados de ambas as partes, empresa e colaborador. Sabemos que essa síndrome prejudica não só a saúde mental, mas também a qualidade de desempenho profissional, impactando até mesmo na vida pessoal do indivíduo.

No entanto, é importante reconhecer que este trabalho também revelou áreas que merecem investigação adicional. Portanto, recomenda-se que as organizações sejam uma ponte de apoio e suporte aos profissionais da área de Recursos humanos principalmente com investimento financeiro em

desenvolvimento de pessoas, para ajudá-los a desenvolver seu trabalho com seriedade e intervir de maneira eficaz nesse quesito que se destaca a "Saúde Mental", a fim de colocar em prática todas as ações e medidas necessárias realizando um cuidado de excelência, pois se compreende que o diagnóstico e tratamento precoce são essenciais para evitar esse distúrbio e também muito relevante o acompanhamento diário e o direcionamento para atendimento, se necessário. Todavia buscando como objetivo preservar a saúde mental, oferecendo equilíbrio emocional, qualidade de vida e bem-estar para seus colaboradores no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARREPIA. Renata, psicóloga e master coach da SBCoaching, **CARACTERÍSTICAS DO TRABALHADOR**. Artigo 16 de março de 2020). Disponível em: Portal VIDA LINK: <https://vidalink.com.br/blog/perfis-colaboradores-propensos-burnout/>. Acesso em: out. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas: um passo decisivo para a administração participativa**. 3ª ed. rev. ampl. São Paulo: Makron Books, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. (1999). **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 13ª Ed.

MAXIMIANO, ANTONIO CESAR A. **Conceito de organização, Introdução à administração**. 3ª ed., São Paulo, Editora Atlas, 1992.

NUNES, A.P. L. **Estratégias de enfrentamento da síndrome do burnout: Programa de intervenção para a prevenção do Burnout em unidades de cuidados intensivos: um dever ético**. Tese (Doutorado em Bioética) Universidade Católica Portuguesa. Porto, 2017.

Portal: AEDB. **Estresse Ocupacional: Um Estudo das Relações de Trabalho do Centro Municipal de Saúde de Iúna/ES**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/29918346.pdf>. Acesso em: set. 2024.

Portal: “Biblioteca virtual em saúde do ministério da saúde – bvs”: **Saúde do trabalhador; estresse ocupacional; riscos ocupacionais**. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/saude-do-trabalhador-estresse-ocupacional-riscos-ocupacionais/>. Acesso em: out. 2023.

Portal “conceito.de”: **Conceito e evolução do trabalho**. Disponível em: <https://conceito.de/trabalho>. Acesso: out. 2023.

Portal: conexa saúde. **Como evitar a síndrome de burnout**. Disponível em: <https://www.conexasaude.com.br/blog/como-evitar-a-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: nov. 2023.

Portal: epsjv.fiocruz.br. **Prevalência dos transtornos mentais do trabalho**. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental#:~:text=de%20ACORDO%20COM%20O%20INSTITUTO,2021%20FORAM%20REGISTRADOS%20200.244%20AFASTAMENTOS>. Acesso em: nov. 2023.

Portal: fadminas: **Estratégias das organizações para a prevenção de burnout e alcance da qualidade de vida pessoal e profissional**. Disponível em: https://www.fadminas.org.br/novo_site/wp-content/uploads/2021/04/02-estrat%c3%89GIAS-das-organiza%c3%87%c3%95ES-para-preven%c3%87%c3%83O.pdf. Acesso em: nov. 2023.

Portal gov.br: **Causas do burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=a%20PRINCIPAL%20CAUSA%20DA%20DOEN%c3%a7a,que%20E%20%22OUT%22%20EXTERIOR>. Acesso em nov. /2023.

Portal gov.br: **Depressão e trabalho**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/na-america-latina-brasil-e-o-pais-com-maior-prevalencia-de-depressao>. Acesso em: set. 2023.

Portal gov.br: **Síndrome de burnout**. Disponível em:

<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=a%20PRINCIPAL%20CAUSA%20DA%20DOEN%c3%a7a,que%20E%20%22OUT%22%20EXTERIOR>. Acesso em: nov. 2023.

Portal holos saúde: **Estratégias de enfrentamento da síndrome do *burnout***. Disponível em: <https://www.holosaude.com.br/o-que-e-sindrome-de-burnout-e-quais-as-estrategias-para-enfrenta-la/>. Acesso em: nov. 2023.

Portal lume: **Citação: tolfo e piccinini 2007. P. 40**. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/20490>. Acesso em: out. 2023.

Portal pandapé: **Saúde mental no trabalho: como o rh pode atuar de forma efetiva?** Disponível em: <https://www.pandape.com/br/blog/saude-mental-no-trabalho-como-o-rh-pode-atuar-de-forma-efetiva/>. Acessado em: nov. 2024.

Portal pepsic artigos: **Síndrome do burnout nos profissionais de saúde, atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção**. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=s1516-08582020000100005. Acesso em: out. 2023.

Portal: quero bolsa. Citação: jayme landmann, médico e professor brasileiro. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/13-citacoes-sobre-saude-para-usar-na-redacao>. Acesso em nov. 2023.

Portal RH pra você: **Porque precisamos (mais do que nunca) falar sobre o burnout**. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/por-que-precisamos-mais-do-que-nunca-falar-sobre-burnout/>. Acesso em: out. 2023.

Portal unisantos: **Síndrome de burnout: conceitos e observações para os gestores de recursos humanos**. Disponível em: <https://periodicos.unisantos.br/leopoldianum/article/download/741/623/1823>. Acesso em: out. 2023.

Portal uol drauzio. **Síndrome de burnout (esgotamento profissional)**. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: out. 2023.

ROSSI. Roberta: Grudtner, Psiquiatra, em entrevista ao jornal Zero Hora em Junho de 2017. **O que é síndrome do *burnout* e quais as estratégias para enfrenta- lá.** Disponível em: <https://www.holosaude.com.br/o-que-e-sindrome-de-burnout-e-quais-as-estrategias-para-enfrenta-la/>. Acesso em: nov. 2023.

APÊNDICE

Questões desenvolvidos pelos autores e utilizadas na pesquisa de campo para como parte do desenvolvimento do artigo: SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES E O PAPEL DO RH NA PREVENÇÃO DO *BURNOUT*.

1. Gráfico 1 - Você acha que possui um entendimento satisfatório sobre a Síndrome do Esgotamento Profissional (*Burnout*)?

 Concordo

 Concordo parcialmente

 Discordo parcialmente

 Discordo

2. Gráfico 2 - Na sua empresa, percebe-se a presença de um ambiente prejudicial à saúde mental?

 Concordo

 Concordo parcialmente

 Discordo parcialmente

 Discordo

3. Gráfico 3 - Na sua empresa, percebe-se a presença de um ambiente com excesso de carga horária?

 Concordo

- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
4. Gráfico 4 - Já experimentou sentimentos de irritação, estresse, agressividade, incapacidade e falta de confiança em si mesmo no seu local de trabalho?
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
5. Gráfico 5 - Você concorda que a implementação de iniciativas de conscientização sobre exaustão emocional por parte da empresa pode ter um impacto positivo na vida dos colaboradores?
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo
6. Gráfico 6 - Na sua empresa, há registros de afastamento relacionados à síndrome do esgotamento emocional?
- Concordo
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo

7. Gráfico 7 - Na sua empresa, são implementadas medidas preventivas contra a Síndrome de *burnout* (esgotamento emocional)?
- () Concordo
- () Concordo parcialmente
- () Discordo parcialmente
- () Discordo
8. Gráfico 8 - Se uma empresa oferece flexibilidade de horário e reduz as pressões em relação a metas, você acredita que esses elementos de alguma forma contribuem para prevenir o desenvolvimento da síndrome de *burnout*?
- () Concordo
- () Concordo parcialmente
- () Discordo parcialmente
- () Discordo
9. Gráfico 9 - Você acredita que estabelecer limites entre sua vida profissional e pessoal contribui para reduzir possíveis sintomas do *burnout*?
- () Concordo
- () Concordo parcialmente
- () Discordo parcialmente
- () Discordo
10. Gráfico 10 - Quando enfrenta um problema pessoal, você costuma modificar seu comportamento na organização, assim como quando um problema na empresa afeta sua vida pessoal?

-
- Concordo
 - Concordo parcialmente
 - Discordo parcialmente
 - Discordo