

ETEC “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”
Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio

Aline Cardoso Luz
Bianca Helena Ferreira de Souza
Billie Batista
Estéfani Lima Longhini

A GESTÃO DE PESSOAS FRENTE A SÍNDROME DE BURNOUT

Araraquara
2021

Aline Cardoso Luz
Bianca Helena Ferreira de Souza
Billie Batista
Estéfani Lima Longhini

A GESTÃO DE PESSOAS FRENTE A SÍNDROME DE BURNOUT

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio sob a orientação dos Professores Gabriela Messias da Silva e Vicente Aparecido Scarambone

Araraquara
2021

Aline Cardoso Luz
Bianca Helena Ferreira de Souza
Billie Batista
Estéfani Lima Longhini

A GESTÃO DE PESSOAS FRENTE A SÍNDROME DE BURNOUT

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio**.

Aprovado em 26 de novembro de 2021.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Vicente Aparecido Scarambone

Prof. Avaliador: Paula Ferreira dos Anjos

AGRADECIMENTO

À professora Gabriela Messias da Silva, pelas orientações e apoio durante o processo.

A todos os professores que nos acompanharam aos longos desses três anos.

À nossas famílias que nos apoiaram e deram condições para que pudéssemos dedicação integral aos estudos.

Não podemos prever o futuro, mas
podemos criá-lo.

PETER DRUCKER

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade um estudo que evidencia como causa da desenvolvimento da Síndrome de Burnout, a má administração feita na área de gestão de pessoas. Tal como apontar o que exatamente é uma gestão de pessoas desajustada, assim como uma profunda pesquisa relacionada à síndrome, isto é, suas causas, efeitos e o aumento durante a pandemia de Covid-19. Bem como o estigma relacionado aos transtornos mentais. A metodologia aplicada foram pesquisas bibliográficas, e como forma de complementar foi disposta um questionário referente a qualidade de vida no trabalho. A Síndrome de Burnout é uma doença que vem afetando as pessoas cada vez mais. O fato de alguns indivíduos possuírem sintomas que condizem com os sinais da presença do transtorno e terem desconhecimento da síndrome, prejudicando assim o processo de tratamento, é só mais um indicativo de como a falta de informação pode tornar a cura inatingível e deixar marcas irreparáveis.

Palavras-chave : Síndrome de Burnout. Gestão de Pessoas. Estigma.

ABSTRACT

The purpose of this essay is a study that demonstrates the management of people below the economic standard as the cause of the development of burnout syndrome. Featuring inadequate people management and presenting profound research related to the illness, its causes, effects, and its increase in the coronavirus pandemic, due to social isolation and new forms of work, such as the home office and, in most cases, excessive work. The applied methodology was bibliographical references and a survey questionnaire as field research, referring to work quality of life. Burnout syndrome is a noumenal illness that has been increasingly affecting people. Many individuals have symptoms that match the signs of the derangement but are unaware of the syndrome, don't identify them as its part or because of the inability to request assistance, because of the stigma around mental illness, thus impairing the treatment process, is one more indication of how the lack of information can make the cure unattainable, leaving irreparable marks.

Keywords: Burnout Syndrome. People management. Stigma.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
1 GESTÃO DE PESSOAS	
1.1 Conceito	09
1.2 O que caracteriza uma Gestão de Pessoas inadequada	09
2 SÍNDROME DE BURNOUT	
2.1 Conceito	11
2.2 Principais fatores que causam a doença.....	12
2.3 Principais sintomas e seus impactos.....	12
2.4 Principais maneiras de evitá-la.....	13
3 GESTÃO DE PESSOAS E A SÍNDROME DE BURNOUT	
3.1 A relação entre a Cultura Organizacional e a Síndrome de Burnout.....	14
3.2 O auxílio da Gestão de Pessoas para o não desenvolvimento da Síndrome de Burnout.....	15
4 A SÍNDROME DE BURNOUT E A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS	
4.1 Os impactos da pandemia nas relações de trabalho na saúde mental.....	17
5 SAÚDE MENTAL: PRECONCEITO	
5.1 O preconceito diante transtornos mentais.....	18
6 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO.....	20
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
REFERÊNCIAS.....	27
APÊNDICE.....	28
ANEXO.....	30

INTRODUÇÃO

A crescente competitividade no mercado de trabalho somada aos altos índices de desemprego no país, levam à produtividade demasiada como meio de manutenção de cargo, resultando em funcionários sobrecarregados. Tal demanda excessiva retrata uma liderança insuficiente, ocasiona desgaste e pressão constantes, caracterizando um cenário prejudicial à saúde dos colaboradores. A Síndrome de Burnout foi oficializada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma síndrome crônica, enquanto um “fenômeno ligado ao trabalho”, que atinge diretamente as relações profissionais e interpessoais do indivíduo. De acordo com uma pesquisa exposta pela Agência Brasil (apud ALBUQUERQUE, 2021), em 2019, cerca de 20 mil brasileiros pediram afastamento médico por doenças mentais relacionadas ao trabalho.

O debate acerca de saúde mental ainda é tangível de estigmatização. A falta de conhecimento sobre o tema desencadeia paradigmas nocivos, tanto para o reconhecimento quanto para o tratamento de doenças psíquicas.

A falta de políticas de gestão de pessoas, onde os colaboradores são valorizados e reconhecidos pelos seus trabalhos, podem acarretar problemas no desenvolvimento da organização, bem como na saúde mental dos colaboradores.

Por conseguinte, esse trabalho tem como objetivo discutir a relação entre a Gestão de Pessoas e a Síndrome de Burnout; descrevendo o que é uma má gestão de pessoas, discutindo os fatores que desencadeiam a síndrome, as consequências na área profissional e pessoal, como também evidenciar o agravamento da doença com o advento da pandemia de coronavírus e reflexão sobre os tabus acerca do tema.

A metodologia utilizada foi a pesquisa qualitativa e exploratória, que tem como foco o processo e o significado do problema, em relação aos objetivos, através de referências bibliográficas e levantamento de campo mediante questionário.

1 GESTÃO DE PESSOAS

1.1 Conceito

A área de Gestão de Pessoas tem como objetivo gerenciar o capital humano dentro das empresas, desenvolvendo a capacitação e a interação entre os colaboradores. O escritor, professor e consultor administrativo brasileiro, Idalberto Chiavenato defende que a boa gestão de pessoas é a razão por trás do sucesso das organizações, evidenciando, assim, a relevância do fator humano.

O profissional atuante na área de gestão de pessoas pode seguir diversos caminhos, como no setor de recursos humanos, responsável pelo gerenciamento das remunerações, benefícios e direitos funcionais, recrutamento e seleção de equipe, treinamento de funcionários entre outros.

Este setor investe em trabalhos em equipe a fim de extinguir quaisquer conflitos existentes ou iminentes, por meio de reuniões em grupo ou dinâmicas em conjunto. Atender as necessidades dos colaboradores é de extrema importância, de forma a desenvolver sua capacitação, oferecer aprendizado com cursos, palestras ou workshops, garantir a segurança no trabalho e oferecer suporte.

É imprescindível que haja motivação e valorização para a manutenção da organização da empresa; medidas como oferecer um ambiente organizacional agradável, recompensas, são algumas formas de demonstrar que o trabalhador é visto como parte essencial da empresa.

1.2 O que caracteriza uma gestão de pessoas inadequada

Um dos principais erros cometidos na gestão de pessoas é não ter uma comunicação transparente com os funcionários. Manter contato é essencial pois evitará conflitos internos desnecessários dentro da empresa. Outro erro é não

investir em treinamentos, tendo em vista que o mercado está em constante desenvolvimento e é importante estar atento e atualizado quanto às mudanças. Deve-se enxergar seus colaboradores como humanos e não como robôs, entender que todos têm limites e seu próprio tempo.

Pressionar excessivamente não ajudará no desempenho dos indivíduos, pelo contrário, trará prejuízos para o trabalhador e conseqüentemente na produção da empresa. A cobrança contínua ocasionará estresse nos funcionários e esse fator pode desencadear transtornos na vida pessoal, como por exemplo a depressão ou a Síndrome de Burnout.

2 SÍNDROME DE BURNOUT

2.1 Conceito

A síndrome de Burnout, ou Síndrome do esgotamento profissional é um distúrbio psíquico caracterizado pela exaustão mental especificamente na área de trabalho, sempre composta por altos níveis de estresse crônico e frustração. O termo “Burnout” foi criado pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberger em 1974.

O termo Burnout significa "queima" ou "combustão total". Faz parte do vocabulário coloquial em países de língua inglesa e costuma ser empregado para denotar um estado de esgotamento completo da energia individual associado a uma intensa frustração com o trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001 apud VIEIRA, 2012).

A OMS (Organização Mundial da saúde) apud Silvestre (2021), explica “se refere especificamente a fenômenos relativos ao contexto profissional e não deve ser utilizado para descrever experiências em outros âmbitos da vida”. Tal síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidade constante, surge quando a força e motivação dão lugar ao estresse e frustração. Esses sintomas não aparecem repentinamente, o esgotamento cresce ao longo do tempo, e sucede-se através de um sentimento de incompetência profissional, insatisfação pessoal/ consigo em relação ao desempenho no trabalho, diminuição das expectativas pessoais, desmotivação, baixa autoestima, sentimento de fracasso e baixa eficiência no trabalho.

A síndrome é registrada na lei trabalhista como transtornos mentais e de comportamentos relacionados ao trabalho, portanto, em caso de comprovação médica, existe a Lei 8213-91 que garante ao trabalhador o direito de requerimento de auxílio doença previdenciário e estabilidade provisória no emprego.

2.2 Principais fatores que causam a doença

Existem diversas causas que compõe a síndrome de Burnout, elas podem estar relacionadas com fontes de estresse inerentes à atividade profissional, a fatores organizacionais, e também de ordem pessoal. Abaixo estão alguns exemplos:

- Alta pressão psicológica no ambiente de trabalho;
- Nível demasiado de competitividade;
- Carga horária longa e exaustiva;
- Ambiente de trabalho nocivo entre trabalhadores;
- Falta intervalos necessários;
- Responsabilidade excessiva.

Outro fator que pode contribuir para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout é o assédio moral, que pode ser compreendido como a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, logo, as relações tornam-se desumanas e antiéticas, impactando negativamente a saúde mental do empregado.

2.3 Principais sintomas e seus impactos

O indivíduo que sofre de Burnout manifesta sintomas que abrangem tanto as dimensões físicas quanto psíquicas. No que se refere às questões físicas o sujeito pode vir a apresentar imunodeficiência, desenvolvimento de diversos distúrbios, inflamações, alergias e disfunções. Quanto ao psiquismo, sucedem-se possíveis sintomas presentes nos pilares de exaustão emocional, baixa realização pessoal e despersonalização, como falta de concentração, falta de memória constante, lentidão, solidão, labilidade emocional, baixa estima, não aceitação de mudanças, apatia, comportamento de alto risco até suicídio e consumo de

substâncias (alcoolismo, tabagismo, tranquilizantes, excesso de cafeína e demais drogas).

Devido a tais manifestações, o âmbito pessoal é afetado e ocasiona tanto o distanciamento de entes queridos quanto o do próprio sujeito, seja por questões de labilidade emocional, uso de substâncias, necessidade de isolar-se, entre outros fatores. No que diz respeito ao âmbito laboral, podem surgir situações semelhantes, uma vez que o profissional pode afastar-se de seus colegas e vice-versa. Ademais, há a possibilidade de uma relação emblemática com os superiores hierárquicos da instituição pela diminuição na qualidade do trabalho, negligência e conseqüentemente, queda produtiva, ocasionada pela baixa realização pessoal dentro da organização; tal circunstância gera ainda mais estresse por uma possível exoneração de cargo.

Portanto, o Burnout apresenta fatores de risco multifatoriais (indivíduo, pessoal, profissional e organizacional) e pode ser um fator desencadeante de doenças psíquicas, como um caso seguido de depressão e até ideação suicida.

2.4 Principais maneiras de evitar a Síndrome de Burnout

A partir do princípio do esgotamento físico e mental advindo da síndrome, doar-se inteiramente no trabalho pode ser uma forma de entrada para o transtorno. Sendo assim, é recomendável se dedicar não somente à vida acadêmica, mas também ao lazer, a atividades que proporcionem descontração e que fazem bem ao indivíduo, como praticar seus hobbies. Além de que é preciso ter em mente que nem tudo se resume a trabalhar e produzir dinheiro. Outra dica para prevenir o Burnout, é planejar seus próximos passos, organizando sua rotina. Dessa forma, diminuindo a ansiedade.

De acordo, Maria Helena Varella Bruna, redatora e revisora do Site Drauzio Varella, praticar atividades físicas também pode ajudar, já que além de melhorar a saúde do corpo, as atividades causam um efeito significativamente positivo no humor devido ao aumento dos níveis de endorfina, também conhecido como o hormônio da felicidade.

3 GESTÃO DE PESSOAS E A SÍNDROME DE BURNOUT

3.1 A relação entre a cultura organizacional e a Síndrome de Burnout

A Cultura Organizacional ou Corporativa se refere ao conjunto de valores, crenças e ações que definem a maneira como a organização irá conduzir seu negócio. A cultura da empresa funciona como um guia do comportamento e mentalidade dos colaboradores. Para Chiavenato (apud CULTURA..., 2019), o pai do Rh, a Cultura Organizacional é capaz de estimular a satisfação no trabalho, a motivação e o desempenho dos colaboradores.

Os indivíduos aguardam recompensas, satisfações e frustrações e, essas expectativas tendem a levar à motivação. Fatores de satisfação são os que demonstram os sentimentos mais positivos do profissional em relação ao trabalho. CHIAVENATO (2002)

A Cultura Organizacional é criada por um conjunto de relações interpessoais entre funcionários e gestor, como também pela tecnologia empregada, estrutura econômica, valorização do funcionário, e pelas oportunidades de participação. Esse conjunto está diretamente ligado ao modo como a empresa está sendo administrada, para além disso, como os colaboradores são vistos pela organização.

A Cultura Corporativa pode ser uma aliada na contribuição para a promoção de saúde mental do colaborador. A construção de uma Cultura eficiente é importante para tornar o ambiente de trabalho agradável, assim a qualidade de vida do colaborador e a produtividade empresarial elevam-se conjuntamente, privilegiando ambos.

Alguns benefícios da cultura organizacional são: menos estresse, alinhamento da equipe, visão de conhecimento e transparência; são de suma importância para a obtenção de melhores resultados e deve ser um esforço coletivo, que une empresa e colaboradores. Além do mais, esses resultados são importantes para o bem-estar dos funcionários, diminuindo chances do desenvolvimento da síndrome e demais transtornos psíquicos.

3.2 O auxílio da Gestão de Pessoas para o não desenvolvimento da Síndrome de Burnout

A Gestão de Pessoas tem como uma de suas funções gerenciar o desenvolvimento dos colaboradores na empresa, adotando estratégias que tem como foco a motivação e engajamento dos funcionários. Logo, pode auxiliar para o não desenvolvimento da Síndrome de Burnout dos colaboradores da organização. Sendo um meio para a promoção de saúde mental aos colaboradores, já que transtornos mentais representam entre as principais causas de afastamento laboral no Brasil. Dessa forma, o desempenho profissional é afetado, assim como o funcionamento da organização.

A implementação de medidas preventivas pode gerar um aumento expressivo na qualidade do trabalho. A psicóloga Organizacional, Ana Carolina Martins, pauta algumas práticas que pode ser adotada pelos profissionais de Gestão de Pessoas para prevenir o adoecimento psíquico no trabalho:

- Ginástica laboral;
- Clube da Caminhada nos 20 minutos antes do término da jornada;
- Implantação de torneios de corrida, futebol e outros esportes;
- Treinos gratuitos após horário de trabalho, contratação de professores de arte marcial;
- Palestra mensal sobre saúde;
- Treinamentos e grupos de intervenção;
- Diálogos sobre a melhoria contínua das condições dos ambientes de trabalho, utilizando diversos canais de comunicação, tais como: comunicação interna, sessões de integração, sensibilizações, treinamentos presenciais e em formato de e-learning, entre outros;
- Implantação de política de reconhecimento e clima organizacional, confira mais sobre como utilizar os pontos fortes dos colaboradores para valorizá-los.
- O Profissional de RH necessita sempre buscar o diálogo e estar disponível para realizar o acolhimento, triagem e encaminhamento para médicos e tratamentos específicos, mostrando-se disposto e aberto às demandas dos funcionários,

estabelecendo laços de confiança, abstendo-se de julgamentos e mantendo o sigilo ético inerente à profissão;

- Facilitar a distribuição de informações através de quadro de avisos e intranet sobre o adoecimento psíquico e a importância de buscar tratamento, dialogando com a diretoria da empresa sobre o tema e mostrando o quanto a prevenção e o tratamento são importantes.

A saúde mental dos trabalhadores precisa ser levada com seriedade e máxima atenção dos gestores. Manter um ambiente organizacional saudável é uma das formas mais eficientes de combater possíveis problemas futuros quanto à saúde de colaboradores.

4. A SÍNDROME DE BURNOUT E A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

4.1 Os impactos da pandemia nas relações de trabalho na saúde mental

No início de 2020, o coronavírus mudou a vida cotidiana de milhões de pessoas. A realização mundial de medidas sanitárias, foram fundamentais para a proteção contra o vírus com a aplicação de protocolos de segurança, como o uso de máscaras, álcool em gel, distanciamento social.

Com esse advento, foi necessário que muitos trabalhassem com sistema home office – mesmo sem preparo e estrutura eficiente para isso - e grande parte dos funcionários tiveram aumento de carga horária no trabalho, desenvolvendo, conseqüentemente, o desgaste mental.

Segundo a psicóloga Giulianna Santos (apud COLAÇO, 2021), especializada em atendimento clínico e organizacional, afirma que é preciso entender as origens dos sintomas. Uma de suas causas é a adaptação forçada no meio virtual, e a sensação de ter que mostrar produtividade e/ou de não conseguir arcar com a demanda de trabalho. “Primeiro temos que entender que a síndrome de Burnout ocorre diante do esforço do indivíduo em se adaptar continuamente a situações estressantes. E, de tanto tentar se adaptar, ocorre o esgotamento,” explica a psicóloga.

O Burnout no contexto pandêmico, já que a exaustão não se resume apenas ao trabalho excessivo, mas também à forma que se trabalha, incluindo a ausência ou a estrita interação social e a constante chance de exoneração ocasionada pela desestabilização econômica decorrente, visto que empresas com experiência de mercado tiveram que cortar gastos.

5 SAÚDE MENTAL: PRECONCEITO

5.1 O preconceito diante transtornos mentais

Durante muito tempo, as pessoas portadoras de algum transtorno mental sofreram com a tentativa de afastamento do convívio social. Apesar do advento da psicoterapia, psicanálise e psiquiatria, o preconceito perdura até os dias atuais. Entretanto, de uma forma velada. O Preconceito pode ser definido como

[...] um juízo pré-concebido, que se manifesta numa atitude discriminatória perante pessoas, crenças, sentimentos e tendências de comportamento. É uma ideia formada antecipadamente e que não tem fundamento crítico ou lógico. (SIGNIFICADO, 2021).

Loucura, frescura, preguiça, vitimização e fraqueza, esse tipo de tratamento inadequado, geralmente direcionado às pessoas com transtornos mentais, recebe o nome de Psicofobia. Pode ser definido como o preconceito ou a discriminação contra pessoas com transtornos ou deficiências mentais. Esse termo foi criado graças ao Chico Anysio, com o propósito de promover visibilidade à causa. O humorista, tinha depressão e foi através de tratamentos psicológicos que conseguiu consolidar sua carreira. Com a iniciativa da associação Brasileira de Psiquiatria, no dia 12 de abril, foi instituído o Dia Nacional de Enfrentamento à Psicofobia.

A Psicofobia também está presente quando um gestor não admite ou exonera um funcionário ao invalidá-lo por seu diagnóstico, quando há negação da doença (seja por familiares, profissionais de saúde, ou vinda do próprio paciente ou até pelo governo), quando vista como um mal espiritual, ou quando são estabelecidos estereótipos irrealistas. Essas atitudes impactam a autoestima do indivíduo, como também sentimento de vergonha, preocupação com que seja visto com medo que afete a reputação ou sua carreira e dificuldade de aceitação.

Segundo o presidente da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP), Antônio Geraldo da Silva, "[...] o estigma mata. Mata por falta de acesso à informação, mata

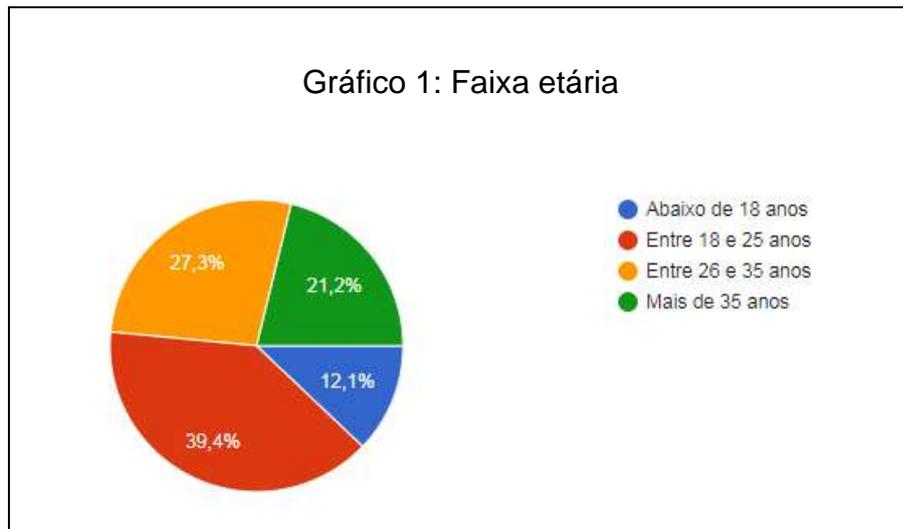
por não ter a atenção adequada e mata por total desassistência. O indivíduo enxerga como única solução atentar contra a própria vida.”

O principal motivo para a Psicofobia ainda persistir na sociedade se encontra na carência de conhecimento. É fundamental a popularização de pesquisas - com embasamento científico - sobre transtornos mentais para evitar a discriminação e a exclusão social desses indivíduos. A informação é o alicerce para qualquer civilização racional que tenha noção e respeito por cada indivíduo e sua identidade.

Em 2019, a OMS (Organização Mundial da Saúde) incluiu a Síndrome de Burnout como um estresse crônico na lista oficial de doenças, que passará a vigorar em janeiro de 2022. É a primeira vez que o esgotamento profissional é reconhecido como um problema de saúde e a entrar para o catálogo mundial. Este marco é importante para o reconhecimento da síndrome, para a consciência sobre seu tratamento e para a diminuição do preconceito.

6 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Foi elaborado uma pesquisa de campo (apêndice A) com o tema “Qualidade de vida no trabalho”, em que 33 pessoas responderam sobre a qualidade de vida no trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2021).

Em relação a faixa etária do público atingido foram 12,1% (4 pessoas) menores de 18 anos, 27,3% (9 pessoas) entre 26 e 35 anos, 21,2% (7 pessoas) com mais de 35 anos. E por fim, o maior grupo de pessoas que responderam o questionário foram jovens entre 18 e 25 anos e corresponde a 39,4 (13 pessoas).



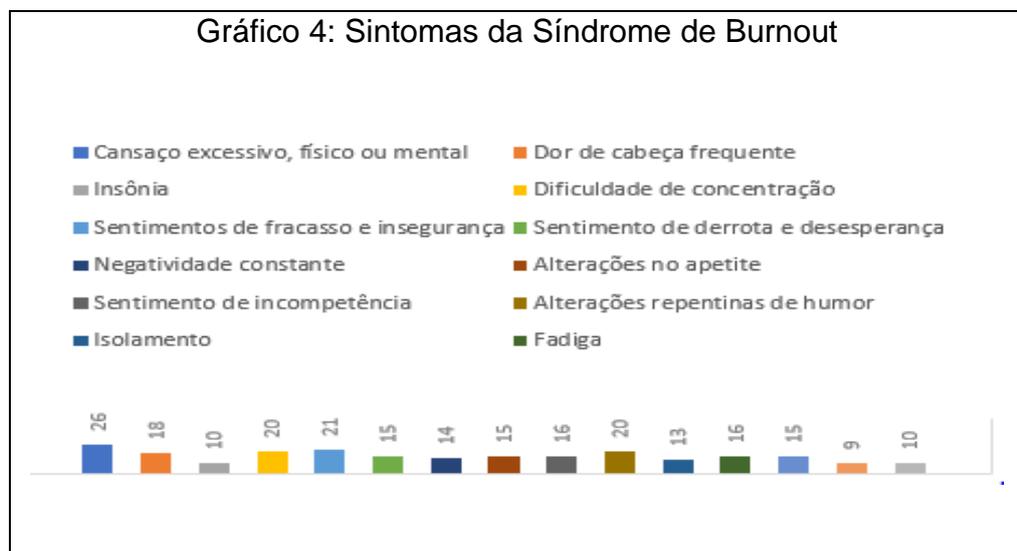
Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2021).

É representado no segundo gráfico a satisfação laboral, ou seja, se gostam do trabalho, visto que isso pode influenciar em seu desempenho. Das respostas coletadas 62,5% (20) gostam, 28,1 % (9) gostam parcialmente e 9,4% (3) não gostam de seu emprego.

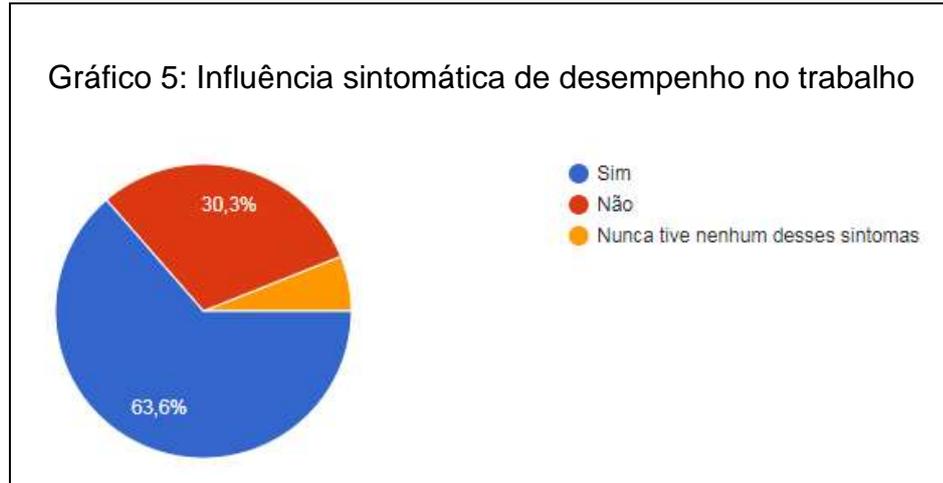


Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2021).

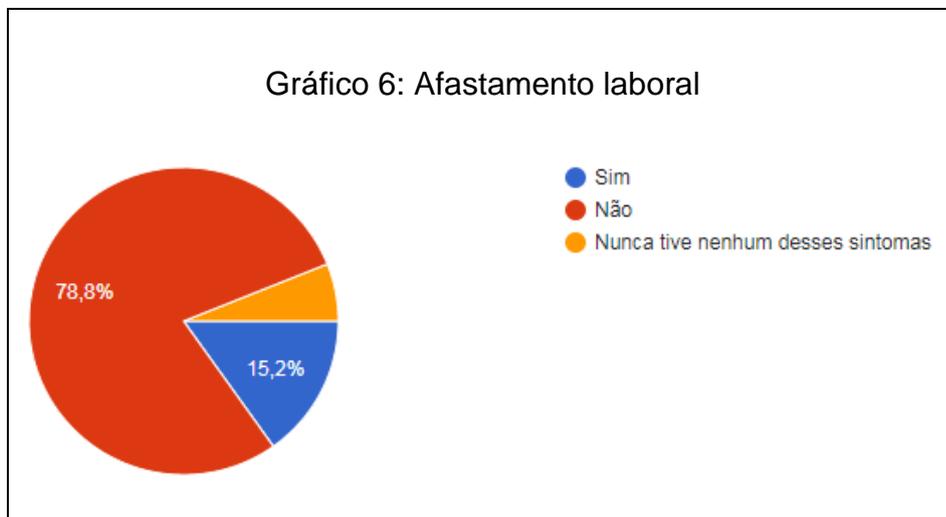
No terceiro gráfico foi questionado sobre a percepção de valorização, isto é, se as pessoas se sentiam respeitadas e/ou valorizadas em seu trabalho. Das respostas coletadas, 40,6% (13) responderam que sim, 34,4% parcialmente e 25% não. Mais de 90% dessas pessoas gostam de seu emprego, no entanto quase 60% delas não se sentem respeitadas ou valorizadas. Isso pode ser reflexo de como a gestão dessas empresas atuam, por exemplo, não haver comunicação entre empregador e empregado.



Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2021).

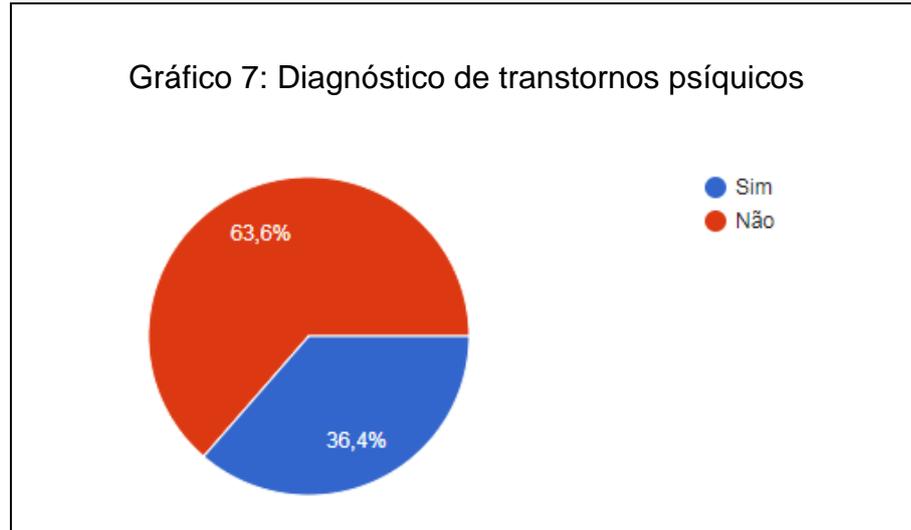


Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2021).



Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2021).

No gráfico 4 apresentam-se os sintomas da síndrome de Burnout. Mais de 93% das pessoas que responderam os questionários, sentem ou já sentiram algum desses sintomas. Os mais citados foram: Cansaço excessivo, físico ou mental; dor de cabeça frequente; dificuldade de concentração; sentimentos de fracasso e insegurança; isolamento. Já no gráfico 5, evidencia-se possibilidade de tais sintomas afetarem de alguma maneira a produtividade laboral. Dos participantes, 63,6% responderam que sim, 30,3% não e 6,1% nunca tiveram nenhum desses sintomas. Esses sintomas podem ser causados por carga horária de trabalho longa e exaustiva, ausência de motivação, ambiente de trabalho nocivo e falta de intervalos e de descanso apropriados. Por conseguinte, o gráfico 6 demonstra uma porcentagem de 15,2% (5), onde estes precisaram se afastar do trabalho por causa dos sintomas supracitados.



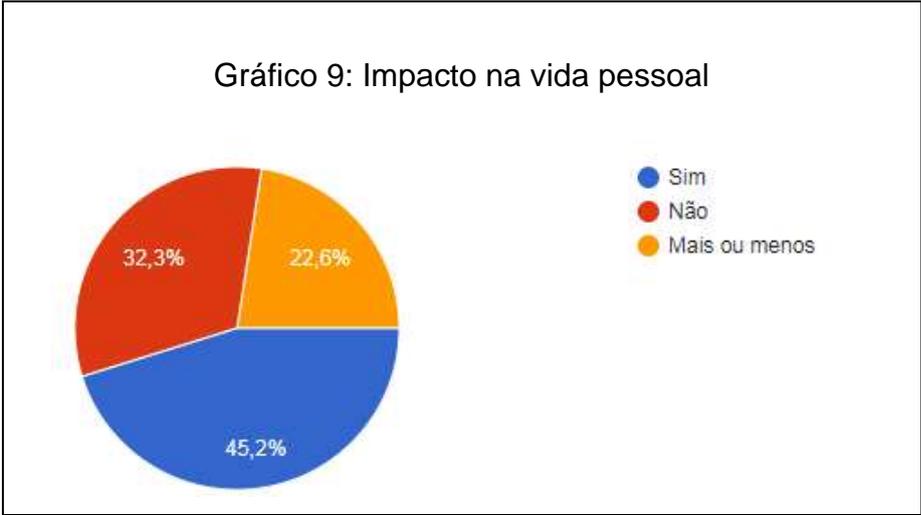
Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2021).

No gráfico acima, foi questionado se essas pessoas já foram diagnosticada com algum tipo de transtorno mental. Dessas 63,6% (21) responderam que negativamente e 36,4%(4) afirmativamente. Em caso de positivo para o diagnóstico perguntou-se qual foi o tratamento, e as respostas foram: psicoterapia, atividades físicas e em alguns casos uso de medicamento.



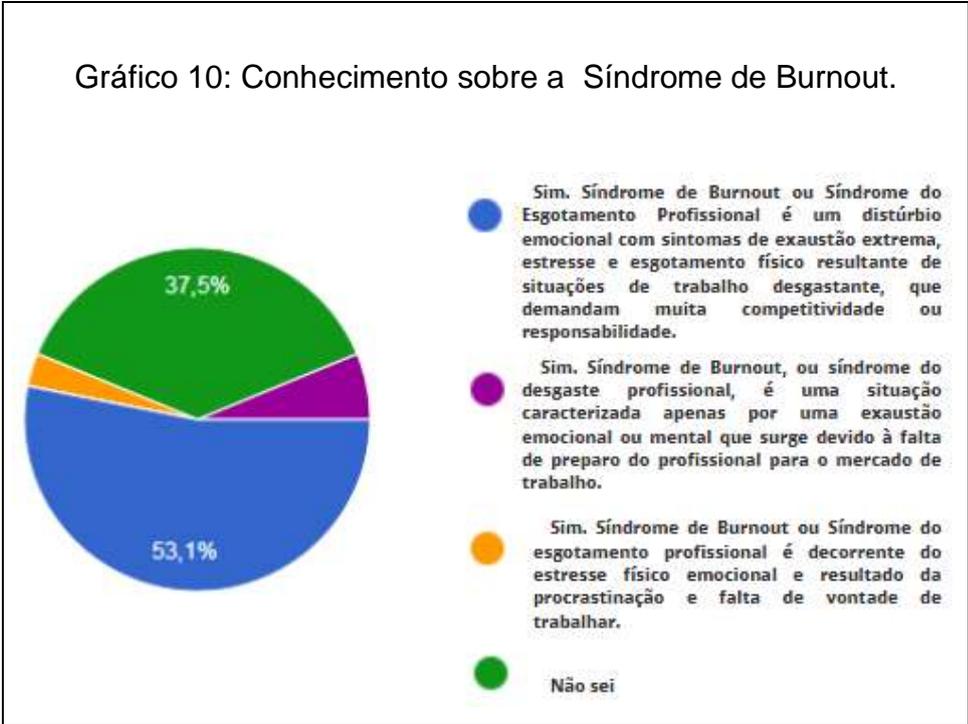
Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2021).

O gráfico 8 representa a opinião dos entrevistados quando indagados se o trabalho influencia para o desgaste de sua saúde mental. 12,1% (4) acreditam que não, 69,7% que sim e 18,2% (6) parcialmente. Esse fator pode ser influência da alta pressão psicológica no ambiente de trabalho, cobranças inadequadas de superiores e conflitos com colegas.



Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2021).

O gráfico acima refere-se à problemas relacionados ao trabalho e se estes impactam a vida dos entrevistados. 32,3% (10) responderam negativamente, 22,6% (7) parcialmente e 45,2% (14) positivamente. Em geral, a sobrecarga e o tratamento recebido no trabalho afetam a vida pessoal do empregado, prejudicando seu momento de descanso e lazer.



Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2021).

No décimo gráfico, perguntou-se sobre o conhecimento a respeito do conceito de Síndrome de burnout. Foram dadas três definições, entretanto, apenas uma estava correta. Das respostas coletadas 53,1% (17) das pessoas responderam

assertivamente. Um pouco mais de 9% (3) acreditam que o Burnout é uma síndrome relacionada à falta de preparo para o mercado de trabalho, à procrastinação e ao desânimo para trabalhar e 37,5% (12) não têm conhecimentos sobre o tema. O que expõe a visão equivocada e distorcida, além do desconhecimento acerca do transtorno.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho possibilitou conhecer de forma mais abrangente a Síndrome de Burnout, ensejando, portanto, uma análise minuciosa de suas causas, consequências (que geram impactos no desempenho no emprego como também na vida pessoal) sintomas e tratamento.

Em tal reflexão nota-se a tamanha influência da gestão de pessoas frente à saúde mental dos colaboradores. Em uma má gestão pode surgir a problemática do esgotamento profissional, que foi intensificada pela pandemia de Coronavírus, tendo como principais desencadeadores o isolamento social e dificuldades em manter o emprego devido às complicações provenientes da crise sanitária. Geralmente um ambiente de trabalho mal planejado, que pode ser exemplificado como assédio moral, carga horária excessiva e má comunicação entre empregado e empregador.

Algumas soluções para esses problemas são, o investimento na cultura organizacional, meio fundamental para a criação de um ambiente de trabalho sadio. É a desconstrução do estigma associado às doenças psíquicas, por conseguinte à síndrome, através da promoção de eventos, campanhas e atividades com esse viés. Visto que a ausência de informações acarreta ignorância, resultando em um aumento nas taxas de casos de Psicofobia.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Flávia. **Excesso de trabalho e pandemia podem desencadear Síndrome de Burnout.** 2021. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-podem-desencadear-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRUNA, Maria Helena Varella. **Síndrome de burnout (esgotamento profissional).** Portal Drauzio Varella. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 09 set. 2021.

COLAÇO, Janize. **Síndrome de Burnout: como percebê-la em tempos de excesso de trabalho e pandemia.** 2021. Na prática. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/sindrome-de-burnout-pandemia/>. Acesso em: 08 set. 2021.

CULTURA Organizacional: O que é, Sua Importância e Exemplos. 2019. Ponto Tel. Disponível em: <https://blog.pontotel.com.br/cultura-organizacional/> . Acesso em: 18 ago. 2021.

FRAGOSO, Caroline. **Cultura Organizacional.**2015. RH Portal. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/cultura-organizacional-conceito>. Acesso em: 01 set. 2021.

MARTINS, Ana Carolina. **Saúde mental no trabalho e o papel do RH.** Gente e Gestão RH. Disponível em: <https://www.genteegestaorh.com.br/post/2017/10/25/sa-c3-9ade-mental-no-trabalho-e-o-papel-do-rh>. Acesso em: 03 set. 2021.

PSICOFOBIA: os estigmas sobre saúde mental e medicamentos. 2021. CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/psicofobia-os-estigmas-sobre-saude-mental-e-medicamentos/> . Acesso em: 11 out. 2021.

SIGNIFICADO de Preconceito. 2021. Significados. Disponível em: <https://www.significados.com.br/preconceito/> . Acesso em: 14 out. 2021.

SILVA, Antonio Geraldo. **BBB: preconceito contra transtornos mentais está enraizado na sociedade.** 2021. Veja Saúde. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/bbb-preconceito-contratranstornos-mentais-esta-enraizado-na-sociedade/>. Acesso em: 8 out. 2021.

SILVESTRE, Dimas Cucci. **A pandemia do covid-19 e a síndrome de burnout.** 2021. Migalhas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/345016/a-pandemia-do-covid-19-e-a-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 11 out. 2021

VIEIRA, Isabela. **Conceito(s) de Burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica.** 2012. Scielo Brasil. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/KTtx79ktPdtVSxwrVrkkNyD/?lang=pt>. Acesso em: 06 set. 2021.

APÊNDICE A – Questionário: Qualidade de vida no trabalho

Olá, somos alunas do Curso técnico em administração integrado ao ensino médio da ETEC Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz. O questionário a seguir, tem como finalidade a coleta de dados para fundamentação teórica de Trabalho de conclusão de Curso (TCC), cujo tema é "A gestão de pessoas frente a Síndrome de Burnout".

1. Qual a sua idade?

- Abaixo de 18 anos
- Entre 18 e 25 anos
- Entre 26 e 35 anos
- Mais de 35 anos

2. Você gosta de seu trabalho?

- Sim
- Não
- Mais ou menos

3. Você se sente respeitado (a) ou valorizado (a) sem seu trabalho?

- Sim
- Não
- Mais ou menos

4. Você sente ou já sentiu algum desses sintomas?

- Cansaço excessivo, físico ou mental
- Dor de cabeça frequente
- Insônia
- Dificuldade de concentração
- Sentimentos de fracasso e insegurança
- Sentimento de derrota e desesperança
- Negatividade constante
- Alterações no apetite
- Sentimento de incompetência
- Alterações repentinas de humor
- Isolamento
- Fadiga
- Dores de musculares
- Problemas gastrointestinais
- Alterações nos batimentos cardíacos

5. Esses sintomas influenciam ou influenciaram para seu desempenho no trabalho?

- Sim
- Não
- Nunca tive nenhum desses sintomas

6. Precisou se afastar do trabalho por causa desses sintomas?

- Sim
- Não
- Nunca tive nenhum desses sintomas

7. Você já foi diagnosticado (a) com algum tipo de transtorno mental? (Ex.: Depressão, ansiedade, transtorno do pânico, síndrome de Burnout)

- Sim
- Não

8. Se sim para a pergunta acima, como foi o tratamento?

9. Você acredita que o ambiente de trabalho contribui ou contribuiu para o desgaste de sua saúde mental?

- Sim
- Não Mais ou menos

10. Sua vida pessoal é afetada por problemas no trabalho?

- Sim
- Não
- Mais ou menos

11. Você sabe o que é Síndrome de Burnout?

- Sim. Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.
- Sim. Síndrome de Burnout, ou síndrome do desgaste profissional, é uma situação caracterizada apenas por uma exaustão emocional ou mental que surge devido à falta de preparo do profissional para o mercado de trabalho.
- Sim. Síndrome de Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional é decorrente do estresse físico emocional e resultado da procrastinação e falta de vontade de trabalhar.
- Não sei.

ANEXO A - Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio na ETEC “Prof.ª Anna de Oliveira Ferraz”, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso como título “A gestão de pessoas frente a Síndrome de Burnout”. Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lein.9.610,19/02/1998). Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 26 de novembro de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Aline Cardoso Luz	57.105.615-5	
Bianca Helena Ferreira de Souza	62.190.566-5	
Billie Batista	57.207.227-2	
Estéfani Lima Longhini	55.087.930-4	