



Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas

Josiel José de Matos¹; Tatiane Dias Menezes²; Ana Lúcia de Paula Ferreira Nunes³

Resumo: A Síndrome de Burnout vem se tornando uma preocupação crescente no ambiente corporativo, pois os impactos que exercem sobre a saúde mental dos indivíduos também fazem com que a eficiência operacional das empresas diminua. Este artigo tem como objetivo investigar os impactos da Síndrome de Burnout, caracterizada pela exaustão emocional e física, despersonalização e redução da realização pessoal. Explora como esses elementos afetam a rotina das organizações, os impactos que devem ser analisados e refletidos. Examina as causas subjacentes ao desenvolvimento do Burnout. A pesquisa visa destacar a interação entre os fatores individuais e organizacionais que manifestam no Burnout, enfatizando a importância de estratégias de prevenção em ambos os níveis. Além disso, o trabalho analisa os reflexos da Síndrome de Burnout nas empresas, pois a exaustão emocional pode levar a um declínio na produtividade, que aumenta o absenteísmo e diminui o engajamento dos funcionários. Detectou-se que a despersonalização afeta negativamente as relações pessoais, prejudicando a comunicação e a colaboração e que, a redução da realização pessoal leva a um esgotamento criativo e inovador. Foram discutidas estratégias para lidar com a Síndrome de Burnout nas organizações, incluindo a promoção de uma cultura que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a criação de programas de bem-estar mental, a oferta de treinamentos para habilidades de gerenciamento de estresse e a implementação de políticas que permitam maior autonomia e participação dos funcionários na tomada de decisões. A metodologia utilizada foi a pesquisa aplicada, utilizando-se a pesquisa bibliográfica, com materiais já elaborados, como livros e artigos científicos, buscando uma ampla cobertura do objeto de estudo. Conclui-se que, a Síndrome de Burnout apresenta desafios significativos para as empresas, mas abordagens proativas podem mitigar seus impactos. Reconhecer os sinais precoces, adotar medidas preventivas e criar um ambiente de trabalho saudável são passos cruciais para enfrentar essa questão complexa e preservar tanto o bem-estar dos indivíduos quanto o desempenho organizacional.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Ambiente corporativo. Exaustão emocional.

¹Graduando do 8º período do Curso de Administração, na Universidade do Estado de Minas Gerais UEMG/Frutal. E-mail: josielmattos714@gmail.com;

²Graduanda do 8º período do Curso de Administração, na Universidade do Estado de Minas Gerais UEMG/Frutal. E-mail: tatiane.43295@gmail.com;

³Orientadora. Mestre em Educação pela Universidade de Uberaba – UNIUBE, Especialista em Pedagogia-Administração Escolar pela FINOM. Graduada em Administração de Empresas pela UNIRP. Professora titular no Curso de Administração na Universidade do Estado de Minas Gerais UEMG/Frutal- E-mail: ana.nunes@uemg.br.

An Approach to Burnout Syndrome and its Reflections on Business Routine

Abstract: Burnout Syndrome is a growing concern in the corporate environment, as the impacts it has on individuals' mental health also causes companies' operational efficiency to decrease. This article aims to study the impacts of Burnout Syndrome, characterized by emotional and physical exhaustion, depersonalization and reduced personal fulfillment. It explores how these elements affect the routine of organizations, the impacts that must be analyzed and reflected on. Examines the underlying causes of the development of burnout. The research aims to highlight the interaction between individual and organizational factors that manifest in Burnout, highlighting the importance of prevention strategies at both levels. Furthermore, the work analyzes the effects of Burnout Syndrome on companies, as emotional exhaustion can lead to a decline in productivity, which increases absenteeism and reduces employee engagement. It was found that depersonalization negatively affects personal relationships, impairing communication and collaboration, and that a reduction in personal fulfillment leads to creative and innovative exhaustion. Strategies for dealing with Burnout Syndrome in organizations were discussed, including promoting a culture that values work-life balance, creating mental well-being programs, offering training in stress management skills and the implementation of policies that allow greater autonomy and participation of employees in decision-making. The methodology used was applied research, using bibliographic research, with already prepared materials, such as books and scientific articles, seeking broad coverage of the object of study. It is concluded that Burnout Syndrome presents significant challenges for companies, but proactive approaches can mitigate its impacts. Recognizing early signs, adopting preventive measures and creating a healthy work environment are crucial steps to tackling this complex issue and preserving both individual well-being and organizational performance.

Keywords: Burnout Syndrome, Corporate environment; Emotional exhaustion;

Introdução

Ao discutir a evolução da rotina trabalhista, é imprescindível lembrar da Revolução Industrial. Isto é, a Revolução Industrial trouxe uma série de mudanças nas formas de produção, e o mais importante para este artigo, as relações de trabalho. Uma breve síntese da evolução das relações de trabalho é essencial para entender o problema sofrido pela classe trabalhadora com a síndrome de Burnout (FAUSTO, 2022; OBJETIVO BARRA, 2018).

A evolução do trabalho ao longo das décadas tem sido marcada por transformações significativas, influenciadas por avanços tecnológicos e mudanças nas relações sociais e econômicas, bem como pela crescente ênfase na eficiência e produtividade. No entanto, essa evolução também atingiu os impactos na saúde mental dos trabalhadores. A Síndrome de Burnout é uma das manifestações mais notáveis dos impactos. A relação entre a evolução do trabalho e a síndrome de Burnout é complexa e multifacetada (BENEVIDES-PEREIRA, 2012).

A busca constante por maior produtividade levou a uma intensificação das demandas laborais, o que trouxe a necessidade de realizar mais em menos tempo, frequentemente sem recursos adequados, aumenta o risco de exaustão emocional e física, que é um dos pilares do Burnout (PERNICIOTTI, 2020). Ademais, os avanços tecnológicos possibilitaram maior conectividade, permitindo o trabalho remoto e o acesso constante às tarefas. Embora isso ofereça flexibilidade, também resulta em fronteiras difusas entre vida profissional e pessoal, contribuindo para a exaustão e falta de desconexão, fatores presentes no Burnout.

Deve-se observar com cuidado as mudanças nas estruturas organizacionais, que podem levar a ambiguidades de papéis e responsabilidades. A falta de clareza nesse aspecto está associada ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, já que os trabalhadores podem se sentir perdidos ou sobrecarregados (MODESTO, RODRIGUES e QUEIROGA, 2020). A diminuição da autonomia e controle sobre as tarefas ocorrem em ambientes de trabalho altamente hierárquicos, o que contribui para sentimentos de despersonalização e redução da realização pessoal, componentes essenciais do Burnout.

Ainda, temos a natureza frenética do ambiente de trabalho moderno, que é caracterizada por prazos apertados e demandas constantes, que levam a um aumento do estresse crônico, outro precursor comum do Burnout. A natureza frenética e a cultura competitiva criam expectativas irreais de desempenho contínuo, a falsa sensação de produzir mais e o medo de não atender a essas expectativas desencadeia uma pressão psicológica insustentável.

Nesse entendimento, Sato (1996) revela que o sofrimento humano não procede exclusivamente do Trabalho propriamente dito, mas da maneira como é executado, da demanda de esforço requerido, do espaço pelo qual se desempenha uma atividade, da percepção de cada pessoa do mundo em que está à sua volta, e do autocontrole do trabalhador para observar, planejar e enfrentar os desafios impostos durante as suas jornadas de trabalho (PETRY, 2022).

Em síntese, a evolução do trabalho, embora tenha trazido inovações e melhorias em muitos aspectos, também tem gerado um ambiente propício ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout. O aumento da intensificação, conectividade constante, ambiguidade de papéis e outras mudanças têm contribuído para desafios significativos à saúde mental dos trabalhadores. O reconhecimento desses desafios é fundamental para a implementação de estratégias que protejam o bem-estar dos indivíduos e promovam uma cultura de trabalho saudável e sustentável.

Metodologia

O estudo faz uma análise sistemática da literatura sobre o Burnout e como isso reflete e impacta as empresas. O objetivo do presente estudo é consolidar e sintetizar o conhecimento que existe sobre por meio da identificação, seleção e análise crítica dos estudos que são pertinentes. O método sistemático é utilizado na pesquisa, para que a objetividade e a abrangência sejam garantidas. Esse artigo utiliza-se de bases de dados acadêmicos, além do desenvolvimento da pesquisa com termos relevantes referentes ao artigo.

O artigo também possui resumo narrativo dos principais achados dos estudos, destacando tendências e padrões. Esta metodologia em forma de artigo descreve o processo de análise sistemática da literatura para investigar a síndrome de Burnout e seu impacto nas empresas. Ela ajuda a garantir uma revisão objetiva e abrangente do conhecimento existente sobre o tópico.

A Síndrome de Burnout (SB) é um fenômeno psicossocial que surge como uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho (Maslach, Schaufeli e Leiter (2001). A definição mais aceita atualmente sobre a SB fundamenta-se na perspectiva social-psicológica (Maslach e Golberg, 1998; Maslach e Jackson, 1981; Maslach e Leiter, 1997). Esta perspectiva considera a síndrome como uma reação à tensão emocional crônica por lidar excessivamente com pessoas. Segundo Gil-Monte (2008), na perspectiva psicossocial, Burnout não é um estresse psicológico, mas uma resposta frente a fontes de estresse ocupacional crônico vinculada às relações sociais que se estabelecem entre os provedores de serviços e os receptores dos mesmos. É um tipo particular de mecanismo de enfrentamento e de autoproteção frente ao estresse gerado nessa relação assim como na relação profissional-organização (CARLOTTO, 2010).

O Que é A Síndrome de Burnout?

A Síndrome de Burnout é um fenômeno complexo e preocupante, que ganhou destaque nas discussões sobre saúde mental no ambiente de trabalho. Caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, essa síndrome afeta significativamente a saúde e o bem-estar dos indivíduos, bem como a eficiência das organizações e seus principais componentes e os impactos tanto nos indivíduos quanto nas empresas.

“O que se percebe atualmente é que, na maioria das vezes, são estabelecidas metas individuais, esquecendo-se do coletivo, gerando assim um ambiente de competição não saudável” (CARVALHO, 2023, p. 27.). Essas metas individuais, em geral, se entrelaçam com o estresse, pois os indivíduos estão cada vez mais individuais. Trabalhar o coletivo e a mentalidade, portanto, está entrelaçada com o sucesso de uma empresa.

“A síndrome de Burnout não é modismo, não é meramente um *trend topic*, é uma doença sorrateira que existe realmente, que acomete milhares de trabalhadores em todo o mundo neste exato momento e que pode se tornar uma grave ameaça para a saúde das pessoas, das organizações e da sociedade em geral, trazendo diversos prejuízos.” (CARVALHO, 2023, p. 73).

Em média, cerca de 72% dos trabalhadores sofrem alguma sequela do estresse, e entre esses, 32% têm a síndrome de Burnout (MPI, 2020.). A tendência é maior de desenvolver outras doenças, pois os trabalhadores continuam a exercer sua carga horária, mesmo que insatisfeitos, por medo de serem demitidos. A maior causa do aparecimento dos sintomas da síndrome é a exaustão de horas trabalhadas. Por esse motivo, é importante que as horas diárias trabalhadas sejam correspondentes a saúde mental e física da pessoa.

Diante disso, necessário se faz perguntar: De que forma é realizado o diagnóstico? Por profissionais da área da Saúde: um Psiquiatra e um Psicólogo, por meio de uma entrevista extensa. Segundo os autores acima citados, o diagnóstico clínico é conduzido de acordo com a história de vida do paciente, também é levado em conta o grau de satisfação e de envolvimento do enfermo com o trabalho ou com a sua profissão. Em relação ao tratamento, a doença não exige necessariamente a inserção medicamentosa, contudo, deve ser apurada por um especialista, pois o uso de medicamentos para o tratamento da Síndrome de Burnout irá depender dos sinais e das características de cada paciente. Em relação ao tratamento psicológico, é importante saber sobre a doença para poder “conhecer os sintomas, entender a situação e identificar os fatores que deram origem a ela” (SILVA et al., 2020, p. 18).

A Síndrome de Burnout, também conhecida como esgotamento profissional, é uma resposta crônica ao estresse laboral prolongado e intenso. Ela se manifesta através de três dimensões principais, de acordo com o modelo de Maslach e Leiter (1997):

1. Exaustão Emocional: Os indivíduos experimentam uma sensação de esgotamento físico e emocional profundo, resultando em fadiga persistente, falta de energia e dificuldade em lidar com as demandas do trabalho. A exaustão emocional é o primeiro pilar da Síndrome de Burnout e é caracterizada por uma sensação avassaladora de esgotamento, tanto físico quanto emocional. Os indivíduos que sofrem de exaustão emocional sentem-se drenados de energia, enfrentando dificuldades para lidar com as demandas emocionais impostas pelo trabalho. As causas frequentes incluem cargas de trabalho excessivas, pressão constante e falta de recursos

para lidar com o estresse. Essa exaustão pode manifestar-se através de sintomas como irritabilidade, falta de motivação, fadiga persistente e dificuldade em concentrar-se, afetando negativamente a saúde física, mental e emocional dos indivíduos, tornando-os mais propensos a problemas como ansiedade, depressão e distúrbios do sono.

2. Despersonalização: Caracterizada por uma atitude cínica e negativa em relação ao trabalho e às pessoas com quem se lida profissionalmente. Isso leva à redução da empatia e à formação de distanciamento emocional, também conhecida como cinismo. É a tendência de desenvolver uma atitude negativa, distante e despersonalizada em relação ao trabalho e às pessoas com as quais se lida profissionalmente. Esse fenômeno surge como uma resposta às experiências negativas e aos estresses crônicos associados ao ambiente de trabalho. Os indivíduos despersonalizados podem demonstrar comportamentos de isolamento, evitando interações sociais, e exibem uma diminuição da empatia em relação aos colegas e clientes. Essa atitude cínica não apenas prejudica os relacionamentos interpessoais, mas também contribui para um ambiente de trabalho tóxico e menos produtivo.

3. Redução da Realização Pessoal: Os sentimentos de incompetência e falta de realização pessoal marcam essa dimensão. Os indivíduos podem sentir que seu trabalho não tem significado ou impacto, resultando em baixa autoestima. Esse componente está relacionado à sensação de que o trabalho não possui significado ou impacto, levando à percepção de incompetência e falta de realização. Indivíduos que sofrem dessa dimensão da Síndrome de Burnout podem questionar a importância do que fazem e sentir que suas conquistas não têm valor. A redução da realização pessoal pode resultar em uma queda na autoconfiança, na satisfação profissional e na motivação para realizar tarefas. A longo prazo, isso pode afetar a saúde mental e a qualidade de vida dos indivíduos, além de prejudicar o desempenho no trabalho.

A compreensão dos pilares da Síndrome de Burnout – exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal – é essencial para identificar e abordar esse fenômeno complexo. Reconhecer os sinais precoces e implementar estratégias de prevenção e gerenciamento é fundamental para proteger a saúde mental dos profissionais e promover ambientes de trabalho saudáveis. Ao abordar esses pilares, as organizações podem criar culturas que valorizam o bem-estar dos colaboradores, contribuindo para a redução do Burnout e o aumento da satisfação e produtividade no trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DO PIAUÍ, 2020).

A liderança autocrática também é considerada como um dos pilares para o surgimento do Burnout no trabalho. A liderança autocrática é um estilo de liderança em que o líder exerce um alto grau de controle e autoridade sobre as decisões e a direção de uma equipe ou organização, tomando a maioria das decisões de forma unilateral, sem consultar ou envolver significativamente os membros da equipe. Nesse modelo de liderança, o líder toma a iniciativa, define as metas, estabelece diretrizes e supervisiona de perto o desempenho dos subordinados (PEREIRA, 2014).

A liderança autocrática é eficaz em certas situações, como em momentos de crise ou quando a equipe carece de experiência e precisa de orientação direta. No entanto, esse estilo de liderança tem suas desvantagens, como a falta de motivação dos membros da equipe, a limitação da criatividade e da inovação e a possibilidade de criar um ambiente de trabalho tenso e autoritário, está associada a diversos pontos negativos que podem prejudicar tanto a equipe quanto a organização como um todo (PEREIRA, 2014).

Os impactos da Síndrome de Burnout são profundos e abrangentes, afetando tanto os indivíduos quanto as organizações, pois a exaustão emocional e a redução da realização pessoal resultantes do Burnout afetam diretamente a produtividade dos funcionários. A falta de motivação e energia para realizar tarefas diminui a eficiência e a qualidade do trabalho. Os indivíduos que sofrem de Burnout têm maior probabilidade de faltar ao trabalho devido a problemas de saúde relacionados ao estresse crônico. O absenteísmo frequente afeta a continuidade das operações e pode aumentar a carga de trabalho dos colegas.

A insatisfação e o esgotamento causados pela Síndrome de Burnout muitas vezes levam os colaboradores a buscar oportunidades em outras empresas. A alta rotatividade de funcionários resulta em custos significativos, incluindo recrutamento e treinamento de novos talentos. A despersonalização associada ao Burnout leva a uma atitude cínica e negativa em relação ao trabalho e aos colegas, o que cria um ambiente de trabalho tóxico, prejudica a colaboração, a comunicação e a moral geral. Ademais, nos setores que envolvem atendimento ao cliente, como saúde e atendimento ao cliente, a despersonalização pode resultar em um atendimento de menor qualidade. A falta de empatia e conexão com os clientes afeta a satisfação do cliente e a reputação da empresa.

A Síndrome de Burnout é um desafio que afeta a saúde mental dos indivíduos e a eficiência das empresas (BIAZZI, 2013). Com isso, compreender seus componentes e os impactos que ela traz é o primeiro passo para lidar com esse problema. Através da promoção

do equilíbrio, apoio social, autonomia e outras estratégias, é possível mitigar os efeitos do Burnout e criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para todos os envolvidos. Reconhecendo a importância de enfrentar esse problema, podemos aspirar a uma cultura organizacional que priorize o bem-estar dos colaboradores e promova uma força de trabalho mais resiliente e engajada.

O estresse é uma resposta natural do organismo a situações desafiadoras. Causas incluem demandas excessivas, pressão do tempo e conflitos no trabalho. Já o Burnout é uma condição crônica resultante da exposição prolongada ao estresse ocupacional. Causas incluem exaustão emocional, despersonalização e diminuição do senso de realização. Também há mais formas e teorias acerca da Síndrome de Burnout, as quais são:

Teoria do Estresse de Karasek (Modelo Demanda-Controle): A teoria do estresse de Karasek sugere que o Burnout é o resultado de uma combinação de alta demanda no trabalho e baixo controle sobre as tarefas. Quando os trabalhadores enfrentam altos níveis de demanda e têm pouca autonomia para controlar seu trabalho, eles estão em maior risco de desenvolver burnout (SHIMABUKU; MENDONCA; FIDELIS, 2017).

Teoria do Ajuste Pessoal e Organizacional de Freudenberger: Freudenberger propôs que o Burnout ocorre quando há um desequilíbrio entre as expectativas pessoais do indivíduo e as demandas do trabalho. Ele enfatizou a importância do comprometimento excessivo com o trabalho como um fator de risco para o Burnout.

Modelo de Demanda-Recursos de Bakker e Demerouti: Este modelo enfatiza a importância dos recursos pessoais e organizacionais na prevenção do Burnout. Ele sugere que o Burnout ocorre quando as demandas do trabalho excedem os recursos disponíveis para lidar com essas demandas. Os recursos podem ser físicos, emocionais, cognitivos ou sociais.

Teoria do Coping de Lazarus e Folkman: Esta teoria se concentra na forma como as pessoas lidam com o estresse. O Burnout pode ocorrer quando os indivíduos têm estratégias de *coping* inadequadas para lidar com as demandas do trabalho. Estratégias de coping ineficazes podem aumentar o estresse e contribuir para o desenvolvimento da doença.

Em resumo, a síndrome de burnout é um fenômeno complexo que pode ser compreendido a partir de várias perspectivas teóricas. Esses referenciais teóricos fornecem uma base sólida para entender as causas e as consequências do Burnout, ajudando na prevenção e no tratamento desse problema no ambiente de trabalho. É importante reconhecer que o burnout não é apenas

um problema individual, mas também um problema organizacional que requer intervenções tanto a nível pessoal quanto organizacional para abordar eficazmente seus efeitos.

Impactos da Síndrome de Burnout nas Empresas

O impacto da Síndrome de Burnout nas empresas é significativo e abrangente, afetando diversos aspectos do funcionamento organizacional. Os colaboradores com a Síndrome experimentam uma diminuição significativa na produtividade. Eles podem ter dificuldade em cumprir prazos, cometer erros frequentes e não realizar suas tarefas de forma eficaz.

Os indivíduos afetados pelo Burnout são mais propensos a faltar ao trabalho devido a problemas de saúde relacionados ao estresse crônico. O aumento do absenteísmo causa interrupções nas operações da empresa. Muitas vezes leva à insatisfação no trabalho e ao desejo de mudar de emprego. Isso resulta em uma alta taxa de rotatividade de funcionários, que por sua vez implica em custos adicionais de recrutamento, treinamento e adaptação de novos colaboradores.

A despersonalização, um dos componentes do Burnout, leva a uma atitude negativa em relação ao trabalho e aos colegas, criando um ambiente de trabalho tóxico, prejudicando as relações interpessoais e a moral dos funcionários. Nos setores de envolvimento com atendimento ao cliente, ou até mesmo em produção de bens e serviços, prestar um serviço de menor qualidade ou produzir produtos com mais erros, afeta a satisfação do cliente e a reputação da empresa.

O impacto cumulativo desses fatores pode resultar em custos significativos para a empresa, incluindo perda de negócios, custos de substituição de funcionários, aumento nos custos de saúde e redução nos lucros. Colaboradores com Síndrome de Burnout tem dificuldade em pensar criativamente e propor soluções inovadoras para os desafios da empresa, limitando a capacidade da organização de se adaptar e competir eficazmente em seu mercado.

Os custos financeiros do Burnout são substanciais. Além dos custos associados à rotatividade de funcionários e às despesas médicas, as empresas podem enfrentar os custos adicionais relacionados à contratação de mão de obra temporária para compensar a perda de produtividade.

Além disso, os funcionários doentes precisam de licenças médicas prolongadas para recuperar sua saúde física e mental. Além disso, há o custo da substituição temporária para cobrir suas funções. A rotatividade dos funcionários é um problema grave nas empresas nos tempos atuais, pois o custo de treinamento e baixa produtividade nesse período resulta em menos lucro.

Para enfrentar os impactos da Síndrome de Burnout nas empresas, é fundamental adotar medidas de prevenção, como a promoção do bem-estar dos colaboradores, a gestão adequada das cargas de trabalho e a criação de um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Também é importante identificar precocemente os sinais de Burnout e oferecer apoio e recursos para os colaboradores que estão enfrentando essa síndrome. Ao fazer isso, as empresas podem proteger a saúde de seus colaboradores e garantir um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Alternativas para Melhorar a Saúde Mental dos Funcionários

A Síndrome de Burnout tem se mostrado um desafio significativo no ambiente de trabalho contemporâneo. Para mitigar os efeitos dessa síndrome, diversas estratégias alternativas têm sido propostas. Algumas abordagens para criar alternativas eficazes que visam solucionar ou minimizar a Síndrome de Burnout, são os destaques:

1. Promoção do Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal: Estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal é fundamental para evitar a exaustão. Incentivar a desconexão após o expediente, promover férias regulares e oferecer flexibilidade de horários são medidas que melhoram o equilíbrio e reduzem o risco de Burnout.

2. Fomento do Apoio Social: Criar um ambiente de trabalho que valorize a colaboração e o apoio entre colegas pode ajudar a reduzir sentimentos de isolamento. Programas que incentivam a construção de relacionamentos interpessoais saudáveis podem fortalecer a resiliência emocional dos trabalhadores.

3. Capacitação em Gerenciamento de Estresse: Oferecer treinamentos em técnicas de gerenciamento de estresse, como *mindfulness* e técnicas de relaxamento, pode capacitar os trabalhadores a lidar de forma mais eficaz com as pressões do ambiente de trabalho, prevenindo assim a exaustão emocional.

4. Autonomia e Participação na Tomada de Decisões: Conceder aos funcionários maior autonomia e envolvê-los na tomada de decisões relacionadas às suas tarefas promove um

senso de realização pessoal e controle sobre o trabalho, reduzindo a despersonalização.

5. Avaliação e Redesign de Cargas de Trabalho: Realizar avaliações regulares das cargas de trabalho e redistribuir as tarefas de forma equitativa previne a sobrecarga e exaustão. Garantir que os funcionários não estejam constantemente sobrecarregados é essencial para evitar o esgotamento.

6. Criação de um Ambiente de Trabalho Positivo: Promover uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos funcionários é fundamental. Reconhecer e recompensar realizações, incentivar a criatividade e proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional melhoram a satisfação no trabalho e reduz os sintomas de Burnout.

Em conclusão, a Síndrome de Burnout requer abordagens holísticas para sua prevenção e mitigação. Ao adotar estratégias que abordam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o apoio social, o gerenciamento de estresse, a autonomia, o *redesign* das cargas de trabalho e a promoção de um ambiente de trabalho positivo, as organizações criam alternativas eficazes para solucionar os desafios associados ao Burnout e promover a saúde mental dos seus colaboradores.

“Tudo é urgente e os prazos estão muito apertados sempre” é uma frase que reflete como a rotina se comporta no século XXI. A velocidade, como diz a autora Camargo, nos dá prazer e sempre estamos em busca de mais. Porém, por muitas vezes, nos esgotamos, porém, devemos continuar na mesma velocidade, é proibido desacelerar no mundo atual.

O afastamento das atividades laborais é usado para o tratamento dessa síndrome, mas durante a reintegração, é importante que o departamento de Recursos Humanos e a equipe de coordenação do setor do profissional estejam envolvidos de perto. Isso se deve ao fato de que é necessário identificar e eliminar os fatores estressores presentes no ambiente de trabalho que contribuíram para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Além disso, ajustes na jornada de trabalho, dentro dos limites legais, e a redistribuição de tarefas entre a equipe podem ser necessários para reduzir a carga sobre o profissional reintegrado. Por esse motivo, é cada vez mais comum e necessário que as empresas tenham acompanhamento psicológico regular, pois o funcionário saudável rende melhor, para que o desenvolvimento de habilidades ocorra, como a inteligência emocional, promoção da saúde mental e a qualidade de vida. (BIBLIOTECA SEBRAE, 2023)

Abordagem Holística

O método holístico para abordar a Síndrome de Burnout reconhece que esta condição não é apenas um problema isolado no local de trabalho, mas uma manifestação complexa de estresse crônico que afeta todas as áreas da vida de uma pessoa. Ele se concentra em tratar o indivíduo como um todo, considerando aspectos físicos, emocionais, mentais e sociais da saúde.

Deve se considerar não apenas os fatores relacionados ao trabalho, mas também aspectos físicos, emocionais, mentais e sociais da vida de alguém. A ideia é tratar a pessoa como um todo, reconhecendo que o estresse crônico e o Burnout afetam todos os aspectos da saúde e do bem-estar, também afetando o funcionamento da empresa, que poderá acarretar em atrasos, perdas e mais gastos.

É preciso que casos de burnout não sejam erroneamente identificados pelas organizações como uma mera falta de inteligência, uma fraqueza do colaborador ou ainda um caso de pouca aderência ou comprometimento com a cultura da empresa. É preciso evitar banalizar e encarar a condição de forma simplista, pois, se as causas não forem devidamente identificadas e tratadas (...) serão inócuas. (CARVALHO, Antônio. 2020, p. 70).

As empresas devem desempenhar um papel fundamental na prevenção e no apoio aos funcionários que enfrentam a Síndrome de Burnout, adotando essa abordagem, que contribui para o bem-estar no local de trabalho. As empresas devem concentrar na Cultura Organizacional de Apoio, que é a promoção de um equilíbrio da vida pessoal com o trabalho, pois separar a vida pessoal do trabalho é fundamental para o bem-estar dos funcionários e o bom funcionamento das empresas. Essa separação é importante e afeta positivamente as organizações.

O investimento na saúde mental dos funcionários não apenas melhora o bem-estar individual, mas também contribui para a prosperidade a longo prazo da empresa, criando um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e sustentável.

Desta maneira, são imprescindíveis esforços no sentido de aperfeiçoar as relações interpessoais dos trabalhadores, além da capacitação constante, das melhorias nas políticas de gestão, seja por parte de autoridades, empregadores, gerentes e gestores, com vistas a facilitar o crescimento pessoal do trabalhador, o entendimento, a convivência entre seus pares, no intuito de promover um ambiente saudável. É importante ainda, que sejam adotadas medidas preventivas e de controle mais eficazes sobre doenças relacionadas ao estresse e ao esgotamento laboral (PETRY, 2022).

Quando os funcionários conseguem separar a vida pessoal do trabalho, têm a oportunidade de descansar e recarregar. Isso é crucial para a saúde mental e o bem-estar emocional. Quando o estresse do trabalho se mistura com a vida pessoal, causa ansiedade,

depressão e outros problemas de saúde mental. Os funcionários descansados e com equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são mais produtivos. Eles se concentram em suas tarefas, tomam decisões com mais clareza e são mais eficazes em suas responsabilidades. Essa separação é importante pois tende a diminuir o absenteísmo e rotatividade de funcionários (DEJOURS, 1992).

Ademais, as empresas devem valorizar esse trabalho pois aumenta a imagem positiva da empresa, o que reflete na comunidade, melhorando a reputação da empresa. Empresas com melhor reputação atraem lucratividade e profissionais competentes. Essa reputação traz maior confiança dos clientes e funcionários, o que é um diferencial no mercado, transformando a empresa em um destaque no meio de tantas outras. Em uma gestão de crise, o bom relacionamento com funcionários e consumidores é essencial, pois a confiança pode trazer uma resiliência nas crises, minimizando o impacto negativo.

Essas medidas podem criar um ambiente de trabalho mais saudável e combater o Burnout, e além disso, uma série de benefícios para a empresa bem planejada. Isso não apenas beneficia a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também resulta em maior produtividade, satisfação e retenção de talentos. A boa imagem e reputação de uma empresa não são apenas importantes, mas essenciais para seu sucesso a longo prazo. Uma reputação positiva afeta positivamente todas as áreas do negócio, desde a atração de clientes e talentos até a capacidade de se adaptar a desafios e crises.

Alternativas: 4 Dias de Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho de quatro dias traz benefícios potenciais para a produtividade, a saúde mental dos trabalhadores, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como os desafios que as empresas podem enfrentar ao implementar essa prática. No entanto, é importante notar que a implementação de uma jornada de trabalho mais curta também pode apresentar desafios, como a necessidade de redesenhar as operações e garantir que a produtividade seja mantida em um período de tempo reduzido. Além disso, é fundamental que as empresas envolvidas na iniciativa estejam cientes de que a prevenção do Burnout vai além da redução da jornada de trabalho. Ela também envolve a criação de um ambiente de trabalho saudável, o apoio à saúde mental dos funcionários e a promoção de práticas de gerenciamento adequadas para prevenir o excesso de estresse (BARNES, 2020).

A iniciativa de implementar uma jornada de trabalho de quatro dias por semana pode ser um passo positivo na direção da prevenção do Burnout, desde que seja acompanhada por esforços para criar um ambiente de trabalho saudável e apoiar o bem-estar dos funcionários.

A tradicional jornada de trabalho de cinco dias por semana está passando por uma reavaliação à medida que as empresas buscam maneiras de melhorar o bem-estar de seus funcionários e a eficiência operacional. Uma tendência emergente é a adoção de uma jornada de trabalho de quatro dias por semana, que envolve a mesma carga horária semanal, mas em um formato condensado (CNN Brasil, 2023).

Uma jornada de trabalho mais curta permite que os funcionários tenham mais tempo para suas vidas pessoais, reduzindo o estresse e melhorando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Isso pode resultar em funcionários mais felizes e saudáveis. Ademais, reduzir o número de dias de trabalho pode ajudar a aliviar a pressão constante do trabalho, o que, por sua vez, pode ter um impacto positivo na saúde mental dos funcionários. Menos estresse e esgotamento podem levar a menos casos de Síndrome de Burnout.

Com menos tempo no escritório, os funcionários podem sentir-se mais motivados a concluir suas tarefas com eficiência. A pressão de um cronograma mais curto pode levar a uma maior concentração e produtividade. Pois essa jornada de trabalho mais curta pode reduzir o absenteísmo, uma vez que os funcionários podem cuidar de suas necessidades pessoais em dias de folga, em vez de tirar licenças médicas ou faltar ao trabalho. Empresas que oferecem uma jornada de quatro dias podem se destacar como empregadores atraentes, o que pode facilitar a atração e a retenção de talentos qualificados (BERNARDO, 2019).

Por outro lado, a transição para uma jornada de quatro dias requer planejamento e ajustes na estrutura operacional das empresas para garantir que os níveis de serviço e a produtividade não sejam comprometidos. Algumas empresas, como aquelas que oferecem suporte 24/7 ou serviços de emergência, podem ter dificuldades em adotar essa prática sem comprometer a continuidade dos serviços, por isso, esse método deve ser friamente pesquisado e planejado, para que não ocorra uma eventual crise na empresa.

A adoção de uma jornada de trabalho de quatro dias por semana é uma tendência que está ganhando tração devido aos benefícios percebidos tanto para os funcionários quanto para as empresas. Embora haja desafios a serem superados, como a reestruturação operacional, a prática pode promover um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, melhorar a saúde mental dos funcionários e aumentar a produtividade. À medida que as empresas

continuam a explorar novas maneiras de melhorar o ambiente de trabalho e atrair talentos, a jornada de quatro dias pode se tornar uma estratégia valiosa para alcançar esses objetivos (CNN Brasil, 2023).

Embora a jornada de trabalho de quatro dias tenha vantagens significativas, também existem pontos negativos a serem considerados pelas empresas ao adotar essa abordagem. É importante avaliar cuidadosamente essas desvantagens para tomar decisões informadas sobre a implementação dessa mudança. Alguns dos pontos negativos incluem a Redução da Produtividade Diária, pois com uma jornada de trabalho mais curta, os funcionários podem sentir a pressão de realizar suas tarefas em menos tempo. Isso pode resultar em uma queda na produtividade diária, pois os funcionários podem se sentir apressados para concluir suas atividades.

Em setores onde a continuidade do serviço é crucial, como atendimento ao cliente 24/7 ou setores de saúde, a redução dos dias de trabalho pode resultar em interrupções nos serviços. A falta de pessoal durante os dias de folga pode afetar negativamente a eficácia da empresa. Portanto, implementar uma jornada de trabalho de quatro dias pode exigir uma reestruturação operacional significativa. As empresas precisarão redesenhar processos, distribuir o trabalho de maneira diferente e fazer ajustes para garantir que a produtividade não seja comprometida (BARNES, 2020).

Para compensar os dias de folga, os funcionários podem trabalhar de forma mais intensa durante os dias de trabalho. Isso pode levar ao risco de sobrecarga e exaustão, contrapondo os benefícios pretendidos da jornada de trabalho mais curta, além de que sofrerão mais exaustão na transição para uma jornada de quatro dias, que pode enfrentar resistência cultural e requerer tempo para que os funcionários se adaptem a uma nova rotina de trabalho (CNN Brasil, 2023).

Ademais, nos setores onde a satisfação do cliente é essencial, como varejo e serviços, a redução dos dias de trabalho pode afetar a disponibilidade e a qualidade do atendimento ao cliente. Portanto, será imprescindível que haja avaliação contínua dos resultados, para que se faça ajustes visando a produtividade dos funcionários e a satisfação dos clientes sejam mantidos e melhorados.

Em resumo, a jornada de trabalho de quatro dias pode trazer benefícios substanciais para empresas e funcionários, mas também apresenta desafios que devem ser abordados com cuidado. A decisão de adotar essa abordagem deve ser baseada em uma avaliação completa das necessidades da empresa, da indústria em que ela opera e das preferências dos funcionários.

Uma implementação cuidadosa e um acompanhamento constante são fundamentais para o sucesso dessa mudança.

Considerações Finais

O estudo atual evidenciou o trajeto das quais a classe trabalhadora juntamente a empresa percorreram, trazendo enfoque aos impactos que a empresa sofre, bem como seu funcionário, e também destaca a importância do cuidado para com a saúde tanto quanto cuidamos da física. Cuidar da saúde mental no trabalho é fundamental para garantir o bem-estar dos colaboradores e o sucesso das organizações. A conclusão é que, em um mundo cada vez mais exigente e competitivo, reconhecer e valorizar a saúde mental dos funcionários não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia inteligente de negócios.

Para prevenir o burnout, é importante que os líderes reconheçam os riscos associados à liderança autocrática e considerem a implementação de práticas de liderança mais inclusivas e colaborativas. Promover a participação dos membros da equipe, dar-lhes voz e autonomia nas decisões, fornecer reconhecimento e suporte, e criar um ambiente de trabalho positivo são passos importantes para reduzir o risco de burnout e melhorar a satisfação e o desempenho dos funcionários.

Primeiramente, o cuidado com a saúde mental no ambiente de trabalho contribui para a produtividade e o desempenho dos funcionários. Colaboradores que se sentem apoiados e têm condições de gerenciar o estresse e as pressões do trabalho são mais motivados, criativos e eficientes. Isso se traduz em resultados melhores para a empresa, incluindo maior lucratividade e satisfação do cliente.

Além disso, investir na saúde mental dos colaboradores reduz os custos relacionados ao absenteísmo, presenteísmo e rotatividade de funcionários. A atenção à saúde mental ajuda a prevenir doenças e transtornos mentais, evitando que eles se agravem e tenham um impacto negativo na vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

A reputação da empresa também se beneficia quando se demonstra compromisso com a saúde mental. Empresas que promovem um ambiente de trabalho saudável e apoiam seus funcionários em momentos difíceis são mais atraentes para talentos e clientes. Isso ajuda a construir uma imagem positiva da organização e fortalecer sua marca.

Em resumo, cuidar da saúde mental no trabalho não é apenas uma questão de moralidade, mas uma estratégia de negócios inteligente. Promover um ambiente de trabalho saudável e apoiar a saúde mental dos colaboradores não só beneficia as pessoas individualmente, mas também impulsiona o sucesso da organização como um todo. Portanto, é essencial que as empresas considerem a saúde mental como parte integrante de sua cultura corporativa e invistam nessa área de forma contínua e comprometida.

De acordo com estudos apresentados detectou-se que “O investimento na saúde mental dos funcionários não apenas melhora o bem-estar individual, mas também contribui para a prosperidade a longo prazo da empresa, criando um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e sustentável.”

A síndrome de burnout é um sério problema de saúde mental que pode afetar profundamente a vida pessoal e profissional das pessoas. Sua conclusão deve enfatizar a importância de reconhecer, prevenir e tratar o burnout para garantir o bem-estar individual e coletivo.

Em uma sociedade cada vez mais frenética e demandante, a síndrome de burnout representa um alerta importante. Ela nos lembra que, mesmo em ambientes de trabalho competitivos, é crucial priorizar a saúde mental e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Ignorar os sinais de burnout pode levar a consequências graves, incluindo problemas de saúde física e mental, além de afetar a qualidade do trabalho e das relações interpessoais.

Para enfrentar o burnout, é essencial promover uma cultura de apoio emocional, criar ambientes de trabalho saudáveis e fornecer recursos para lidar com o estresse e a pressão. A prevenção e o tratamento precoces do burnout são fundamentais, pois não apenas beneficiam os indivíduos, mas também contribuem para a produtividade e a sustentabilidade das organizações.

Portanto, a síndrome de burnout deve ser encarada como um chamado à ação. Devemos reconhecer sua gravidade, promover a educação sobre saúde mental, oferecer apoio aos afetados e trabalhar coletivamente para criar ambientes de trabalho onde o bem-estar emocional seja uma prioridade. Ao fazê-lo, podemos mitigar os efeitos negativos do burnout e permitir que as pessoas floresçam não apenas no trabalho, mas em todas as áreas de suas vidas.

Mitigar os efeitos negativos do burnout é essencial para preservar o bem-estar dos indivíduos e promover ambientes de trabalho saudáveis. Nesse contexto, a conclusão deve destacar a importância de medidas preventivas e estratégias de intervenção.

Em um mundo caracterizado por demandas constantes e ritmos de trabalho acelerados, a mitigação dos efeitos negativos do burnout é uma prioridade urgente. Para alcançar esse objetivo, é crucial adotar uma abordagem multifacetada.

Primeiramente, a prevenção é a chave. As organizações devem investir na criação de culturas de trabalho que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, ofereçam treinamento em gerenciamento de estresse, incentivem pausas regulares e promovam a

conscientização sobre saúde mental. Isso pode ser complementado com políticas que limitem as horas extras e estabeleçam limites claros para a carga de trabalho.

Além disso, a identificação precoce dos sintomas de burnout é fundamental. Os líderes e colegas de trabalho devem estar atentos a sinais de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Quando o burnout é detectado, intervenções imediatas são necessárias, incluindo o acesso a serviços de apoio psicológico e redução temporária da carga de trabalho.

Em nível individual, o autocuidado desempenha um papel fundamental na mitigação do burnout. Isso envolve a prática regular de técnicas de relaxamento, exercícios físicos, alimentação saudável e estabelecimento de limites claros entre trabalho e vida pessoal.

A redução das horas de trabalho é uma estratégia eficaz para combater a síndrome de burnout, uma vez que aborda diretamente uma das principais causas dessa condição: o excesso de carga de trabalho e o estresse crônico.

Essa medida não apenas reduz a exposição ao estresse constante, mas também permite que os trabalhadores tenham tempo para atividades de lazer, exercícios físicos, interações sociais e descanso adequado, todos essenciais para a recuperação e prevenção do burnout. Além disso, a redução das horas de trabalho pode melhorar a qualidade do tempo gasto no trabalho, aumentando a eficiência e a concentração durante as horas de expediente.

No entanto, é importante notar que a redução das horas trabalhadas deve ser implementada de maneira equilibrada, levando em consideração as necessidades do empregado e as demandas do empregador. Políticas flexíveis de horário e teletrabalho também podem ser consideradas como opções para alcançar um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Em conclusão, a redução das horas de trabalho pode ser uma estratégia eficaz na mitigação da síndrome de burnout, permitindo que os trabalhadores tenham tempo para cuidar de sua saúde mental e manter um equilíbrio saudável entre suas vidas pessoais e profissionais. No entanto, essa abordagem deve ser cuidadosamente planejada e implementada para garantir

que atenda às necessidades tanto dos trabalhadores quanto das empresas, promovendo assim um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Referências

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. Considerações sobre a síndrome de burnout e seu impacto no ensino. **Bol. psicol**, São Paulo , v. 62, n. 137, p. 155-168, dez. 2012 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432012000200005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 18 dez. 2023.

BARNES, Andrew. A SEMANA DE QUATRO DIAS. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Best Seller, 2020.

BERNARDO, André. **Veja Saúde**. Precisamos falar sobre a Síndrome de Burnout. Esgotamento físico e mental associado ao trabalho: é assim que o Burnout, uma pane no 11 cérebro que já consome três em cada dez brasileiros, é descrito. São Paulo, 20 de maio., 2019. Disponível em: . Acesso em: 29 de abr. 2023.

BIAZZI, Sideli. Estresse, burnout e estratégias de enfrentamento: Um estudo com professores de uma instituição educacional privada de São Paulo. São Paulo: 2013, 138 f. **Dissertação** (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

BIBLIOTECA SEBRAE. Entenda como a Síndrome de Burnout afeta o dia a dia das empresas. Portal Sebrae, 31 de julho de 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/como-a-sindrome-de-burnout-afeta-o-dia-a-dia-dasempresas,14f4536044395710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 13 de set. de 2023.

CAMARGO, Izabella. **Dá Um Tempo! Como encontrar limites em um mundo sem limites**. 1ª edição. Editora Principium, Acesso em: https://trechos.org/wp-content/uploads/2020/08/Da-um-tempo-Trechos.Org_.pdf Acesso em: 29 de abr. 2023

CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de Burnout: diferenças segundo níveis de ensino**. Psico, Canoas, n. 4, v. 41, p. 495-502, dez de 2010. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/4881/5958> Acesso em: 25 de ago. 2023.

CARVALHO, Antônio José de. **Síndrome de Burnout: Uma ameaça invisível no trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Interciência, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 11 de set. 2023.

DEJOURS, Christophe, **A Loucura do Trabalho: Estudo da Psicopatologia do Trabalho**.

5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.
<https://taymarillack.files.wordpress.com/2018/03/359097901-a-loucura-do-trabalho-estudo-de-psicopatologia-do-trabalho-christophe-dejours-pdf.pdf> Acesso em: 11 de set. 2023.

FAUSTO, Jozadake Petry. **Excesso de Trabalho, Síndrome de Burnout**: uma ameaça à qualidade de vida dos trabalhadores. IV Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Política Social – SENASS. Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis – 04 a 06 de julho de 2022.

MARTINO, Luís Mauro Sá. **Sem Tempo Para Nada**. 1. ed. Petrópolis: Editora Vozes Ltda, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/205233>. Acesso em: 11 de set. 2023.

MASLACH, C. e LEITER, M. **The truth about burnout**: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Josey-Bass, 1997.

MODESTO, João Gabriel; RODRIGUES, Tatiana; QUEIROGA, Fabiana. A influência da aversão à perda na decisão de se sobrecarregar no trabalho. **Est. Inter. Psicol.**, Londrina, v. 11, n. 2, p. 154-166, ago. 2020. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072020000200010&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 18 dez. 2023. <http://dx.doi.org/10.5433/2236-6407.2020v11n2p154>.

OBJETIVO BARRA. **A Evolução do Trabalho ao Longo da História**. 7 de agosto de 2018. Disponível em: <http://objetivobarra.com.br/e-learning-e-uma-excelente-estrategia-para-as-empresas-2/>. Acesso em: 08 de set. 2023.

PERNICIOTTI, Patrícia et al. Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. **Rev. SBPH**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 35-52, jun. 2020. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 18 dez. 2023.

PEREIRA, Alonso Luiz. A liderança como um fator de diferencial competitivo. **Negócios em Projeção**, v. 5, n. 1, 2014. Disponível em: https://web.archive.org/web/20160906044418id_/http://revista.faculdadeprojecao.edu.br:80/in dex.php/Projecao1/article/viewFile/360/292. Acesso em: 11 out. 2023

PETRY, Fausto Jozadake. **Excesso de Trabalho – Síndrome de Burnout**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/242806/105%201120.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 25 de ago. 2023.

CNN BRASIL. Semana com 4 dias de trabalho será testada no Brasil ainda neste ano. **CNN Brasil**, 08 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/semana->

com-4-dias-de-trabalho-sera-testada-no-brasil-ainda-neste-ano-entenda-iniciativa/. Acesso em 15 de set. 2023.

SHIMABUKU, Rose Helen; MENDONCA, Helenides; FIDELIS, Ariana. Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Controlle para a compreensão do fenômeno. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 65-78, 2017. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100006&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 18 dez. 2023.

SILVA, Liandra Nogueira Soares da. MEDEIROS, Gabriela Pires Amâncio. SILVA, Marcibelly Fernandes da. SILVA, Crislane Mayara dos Santos. MARREIRO, João Vitor de Sousa. **MPPI – Ministério Público do Estado do Piauí**. Guia Prático sobre a Síndrome de Burnout. Bem Viver no MPI. Tersinha – PT: Bem Viver no MPI, 2020. 27 p. Disponível em: https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf. Acesso em: 26 de jul. 2022.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

MATOS, Josiel José de; MENEZES, Tatiane Dias; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas. **Id on Line Rev. Psic.**, Dezembro/2023, vol.17, n.69, p.338-358, ISSN: 1981-1179.

Recebido: 23/10/2023; Aceito 03/11/2023; Publicado em: 30/12/2023.