



# ANTI BURNOUT

## GUIA

para empresas

# SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <u>Introdução</u> .....                               | <u>2</u>  |
| <u>O que é Burnout</u> .....                          | <u>3</u>  |
| <u>O CID e o Burnout</u> .....                        | <u>6</u>  |
| <u>Sintomas</u> .....                                 | <u>10</u> |
| <u>5 ações de prevenção</u> .....                     | <u>11</u> |
| <u>Escala de Estresse</u> .....                       | <u>17</u> |
| <u>Lei 14.831</u> .....                               | <u>21</u> |
| <u>4 pilares de um ambiente de trabalho saudável.</u> | <u>23</u> |
| <u>Atividade 1</u> .....                              | <u>24</u> |
| <u>Orientações para colaboradores</u> .....           | <u>25</u> |
| <u>Atividade 2</u> .....                              | <u>27</u> |
| <u>Proposta Código Emocional</u> .....                | <u>29</u> |

# INTRODUÇÃO

No Brasil, a jornada de trabalho padrão é de 44 horas semanais, o que equivale a cerca de 176 horas mensais. Esse tempo significativo no ambiente de trabalho pode impactar diretamente a saúde mental dos colaboradores. Jeffrey Pfeffer, no livro "Morrendo por um Salário", alerta sobre os perigos de ambientes de trabalho tóxicos e a negligência com a saúde mental dos funcionários. Ele aponta que práticas de gestão desumanas e a falta de suporte emocional não apenas afetam o bem-estar dos colaboradores, mas também prejudicam a produtividade e aumentam a rotatividade.

Um estudo da OMS e da OIT mostrou que transtornos mentais, como depressão e ansiedade, resultam em grandes perdas de produtividade e altos custos globais. Investir na saúde mental dos funcionários pode melhorar a produtividade, reduzir a rotatividade e aumentar a satisfação. Empresas que priorizam a saúde mental criam ambientes de trabalho mais positivos e têm maior sucesso.



## O QUE É BURNOUT

O conceito de burnout foi introduzido pelo psicólogo Herbert Freudenberger em 1974. Ele observou que trabalhadores de profissões de ajuda, como enfermeiros e assistentes sociais, apresentavam sinais de exaustão extrema, despersonalização e uma sensação reduzida de realização pessoal devido ao estresse contínuo e emocionalmente exigente, denominando isso como "burnout". No mesmo ano, ele publicou o artigo "Staff Burn-Out" detalhando suas observações.

Em 1981, a psicóloga Christina Maslach formalizou o conceito ao criar a Maslach Burnout Inventory (MBI), uma ferramenta que mede o esgotamento emocional, a despersonalização e a redução da realização pessoal, consolidando o entendimento do burnout. Com isso, o burnout começou a ser reconhecido academicamente e clinicamente.



## O QUE É BURNOUT

A partir da década de 1980, o conceito foi ampliado para diversas profissões e contextos, levando a pesquisas sobre prevenção, intervenções e impacto na saúde mental e no desempenho no trabalho. Hoje, o burnout é visto como um problema sério de saúde mental, sendo discutido amplamente em saúde ocupacional e psicologia organizacional para identificar estresse crônico e promover o bem-estar dos trabalhadores.

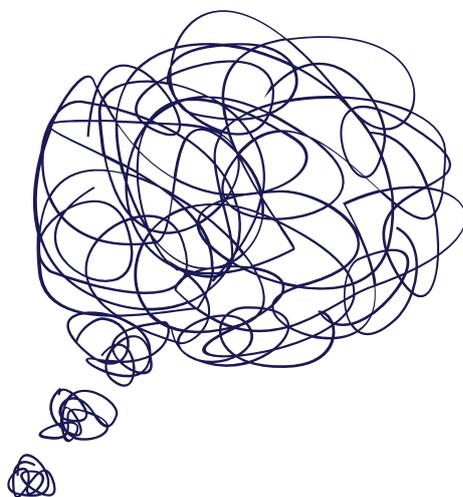
O Burnout vai além da simples  
exaustão;  
ele revela a saúde geral  
da sua organização.

Quando os colaboradores se  
sentem

**SOBRECARRREGADOS**

não é apenas um sinal de  
esforço excessivo, mas um alerta  
de que a estrutura e a cultura da  
empresa precisam ser revisadas.

O Burnout é considerado uma **doença do trabalho** porque resulta do estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi gerenciado de maneira adequada.



A Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece o Burnout como uma **síndrome ocupacional**, caracterizada por três principais dimensões



### **1** Exaustão emocional

Sensação de estar constantemente cansado, sem energia e esgotado devido às demandas excessivas no trabalho.

### **2** Distanciamento mental

Sentimentos de negatividade, distanciamento ou cinismo em relação ao trabalho, incluindo atitudes impessoais ou desumanizadas em relação aos colegas ou à organização.

### **3** Diminuição da eficácia profissional

Sensação de incompetência e falta de realização no trabalho, o que afeta a produtividade e o desempenho.



O Burnout pode indicar um

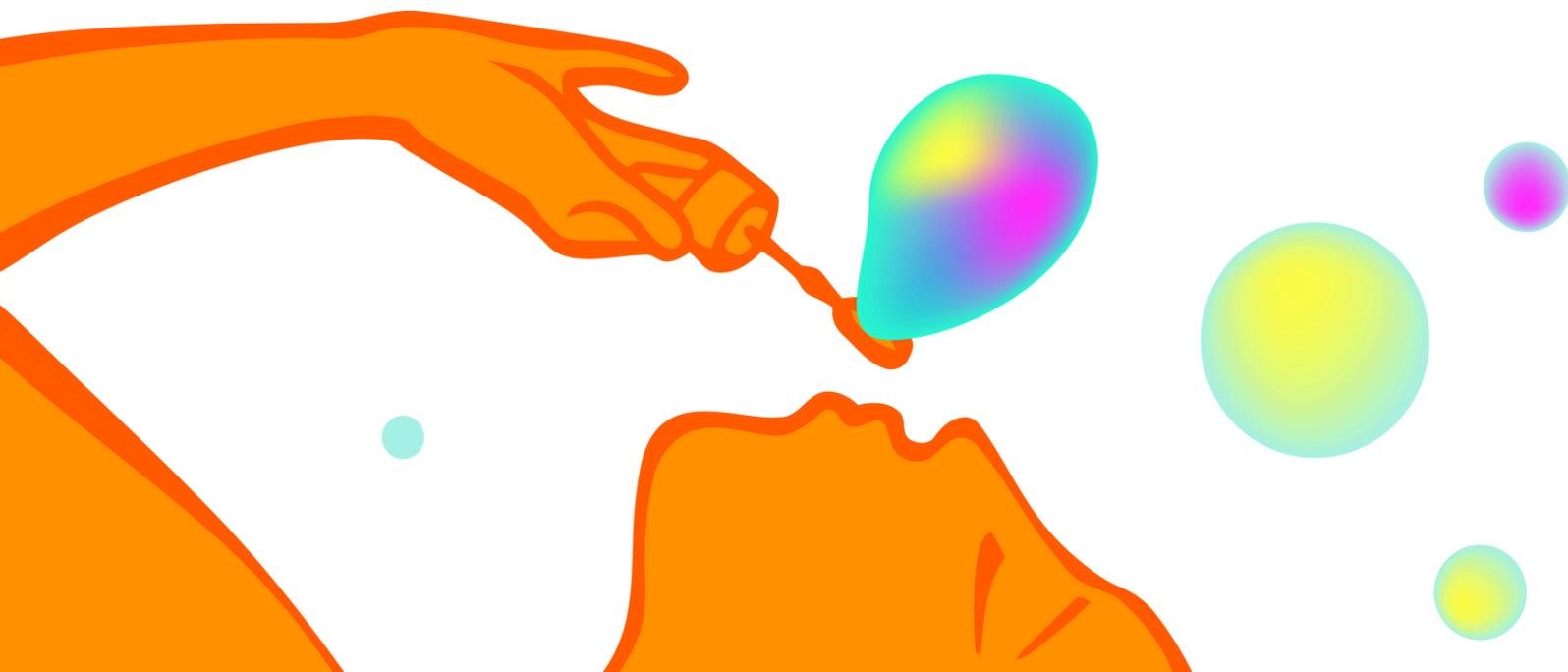
## DESALINHAMENTO

entre as expectativas dos colaboradores e a realidade do ambiente de trabalho, levando a uma sobrecarga emocional.



Refletir sobre o Burnout oferece uma chance de examinar o que está causando estresse e desgaste na sua empresa.

É um convite para **transformar** a cultura corporativa, promovendo um ambiente que valorize e respeite os colaboradores, e que estimule o bem-estar.



# Sintomas

Cansaço mental e físico

Perda de apetite

Dores de cabeça e no corpo

Sentimentos de derrota, de fracasso e de insegurança

Dificuldade de concentração

irritabilidade e agressividade

Baixa autoestima

Isolamento social

insônia

Desânimo e apatia

Negatividade constante

Lapsos de memória

# 5 AÇÕES

para aplicar na sua empresa

As empresas desempenham um papel crucial na promoção da saúde mental dos colaboradores.

Recomendamos cinco ações possíveis.

- 1 Reconheça a importância da saúde mental e avalie os riscos sociais e psicológicos de sua empresa.**

O bem-estar mental dos trabalhadores afeta diretamente seu desempenho no trabalho. Investimentos em equipamentos e pessoal podem ser ineficazes se não houver uma gestão adequada dos fatores sociais e psicológicos que impactam os funcionários. A falta de saúde mental pode reduzir significativamente a produtividade, limitando a capacidade de produção de uma empresa em comparação a um ambiente de trabalho saudável.

# 5 AÇÕES

para aplicar na sua empresa

## 2 Esteja atento aos sinais de alerta.

Reconhecer os sinais e as fontes de risco psicossocial é essencial para um ambiente de trabalho mais saudável.

## 3 Aja e lidere pelo exemplo.

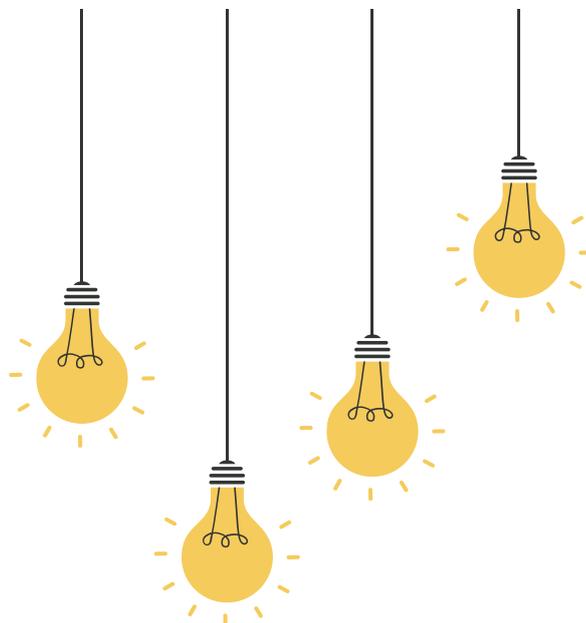
Estabeleça relações positivas com os colaboradores e incentive a comunicação bidirecional, promovendo a colaboração e o suporte mútuo. Além disso, organize atividades de conscientização sobre o bem-estar e ofereça aos funcionários oportunidades para cuidar de sua saúde física e mental, aumentando o sentimento de valorização na organização. Assim, você estará promovendo práticas que melhoram o ambiente de trabalho e o envolvimento dos colaboradores na empresa.

# 5 AÇÕES

para aplicar na sua empresa

- 1 Considere os recursos e pontos fortes da sua empresa, mas também identifique os pontos fracos e os riscos aos quais está exposta.

Esses riscos podem surgir de problemas de design, organização e gestão do trabalho que podem causar danos sociais ou psicológicos aos trabalhadores. Reconhecer os fatores que podem estar enfraquecendo o ambiente de trabalho, o bem-estar e a saúde dos funcionários é o primeiro passo para uma mudança eficaz.



# 5 AÇÕES

para aplicar na sua empresa

- 4 Considere os recursos e pontos fortes da sua empresa, mas também identifique os pontos fracos e os riscos aos quais está exposta.

Esses riscos podem surgir de problemas de design, organização e gestão do trabalho que podem causar danos sociais ou psicológicos aos trabalhadores. Reconhecer os fatores que podem estar enfraquecendo o ambiente de trabalho, o bem-estar e a saúde dos funcionários é o primeiro passo para uma mudança eficaz.

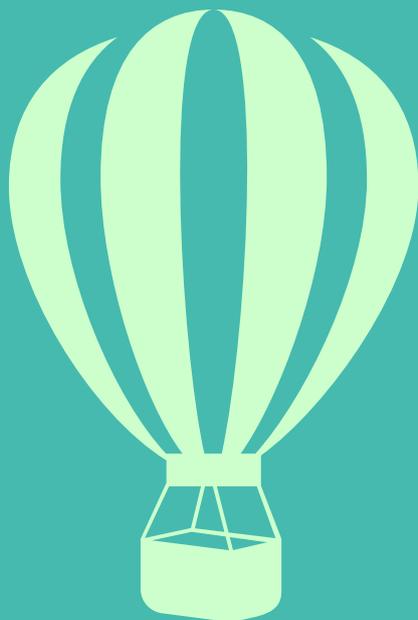
- 5 Transforme o ambiente da sua empresa.

Identifique os problemas que afetam os colaboradores do ponto de vista social e psicológico, invista na saúde mental dos funcionários e avalie o impacto dessas mudanças no desempenho da empresa.

**Cada uma dessas etapas representa um passo em direção a uma gestão mais eficiente com colaboradores mais saudáveis mentalmente.**

Assim como as empresas estão em constante evolução, a saúde mental dos colaboradores também está, sendo importante reconhecer os sinais de alerta para a necessidade de repetir ou adaptar esses processos às novas necessidades da organização.

**A prevenção do Burnout começa quando priorizamos pessoas, não apenas processos.**



**Aplique este questionário para identificar a necessidade de implementar um projeto de saúde mental na empresa.**



**Existem fatores que podem estar enfraquecendo o ambiente de trabalho, o bem-estar e a saúde dos funcionários é o primeiro passo para uma mudança eficaz.**

# Escala de Estresse



Pensando no seu trabalho atual, com que frequência cada uma das seguintes afirmações descreve como você se sente?

As condições de trabalho são desagradáveis ou às vezes até inseguras.

-----  
      
Nunca Raramente Às vezes Frequentemente Muito frequentemente

Sinto que meu trabalho está afetando negativamente meu bem-estar físico ou emocional.

-----  
      
Nunca Raramente Às vezes Frequentemente Muito frequentemente

Tenho muito trabalho para fazer e/ou muitos prazos irracionais.

-----  
      
Nunca Raramente Às vezes Frequentemente Muito frequentemente

Sinto que as pressões do trabalho interferem na minha vida familiar ou pessoal.

-----  
      
Nunca Raramente Às vezes Frequentemente Muito frequentemente

Sinto que tenho controle ou influência inadequada sobre minhas tarefas de trabalho.

-----  
      
Nunca Raramente Às vezes Frequentemente Muito frequentemente

Recebo reconhecimento ou recompensas inadequadas por um bom desempenho.

-----  
                          
Nunca Raramente Às vezes Frequentemente Muito frequentemente

Não consigo utilizar plenamente minhas habilidades e talentos no trabalho.

-----  
                          
Nunca Raramente Às vezes Frequentemente Muito frequentemente

### Tabela de pontos

|                      |          |
|----------------------|----------|
| Nunca                | 1 ponto  |
| Raramente            | 2 pontos |
| Às vezes             | 3 pontos |
| Frequentemente       | 4 pontos |
| Muito frequentemente | 5 pontos |

Para calcular sua pontuação, some os números que você respondeu para todas as perguntas e veja a interpretação na próxima página.



# Interpretando

15 pontos ou menos

Relaxado e relativamente calmo.  
O estresse não é um grande problema.

Entre 16 e 20 pontos

Relativamente baixo. Lidar com isso deve ser fácil, mas você provavelmente tem um dia difícil de vez em quando.

Entre 21 e 25 pontos

Estresse moderado. Algumas coisas sobre seu trabalho são provavelmente bastante estressantes, mas provavelmente não muito mais do que a maioria das pessoas experimenta e é capaz de lidar.

Entre 26 e 30 pontos

Severo. Você ainda pode ser capaz de lidar, mas a vida no trabalho pode ser às vezes miserável. Você pode estar no emprego errado, ou mesmo no emprego certo, mas na hora errada e pode se beneficiar de aconselhamento.

Entre 31 e 30 pontos

O nível de estresse é potencialmente perigoso. Você deve procurar ajuda profissional, especialmente se sentir que sua saúde está sendo afetada, ou pode precisar considerar uma mudança de emprego para um cargo diferente dentro da empresa ou para outra empresa.



Investir em saúde mental é uma **estratégia** inteligente para o sucesso da empresa.

Colaboradores saudáveis são mais produtivos e eficazes, gerando melhores **resultados**.





## LEI 14.831

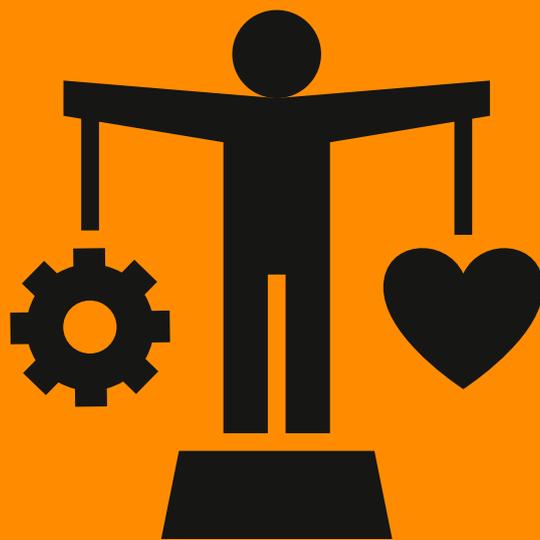
A Lei 14.831, de 27 de março de 2024, estabelece o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, que reconhece empresas que implementam políticas e práticas para promover a saúde mental dos seus colaboradores.

A lei estabelece diretrizes e critérios para que as empresas incentivem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. As empresas podem usar o certificado na sua comunicação e em materiais promocionais para destacar o seu compromisso com a saúde mental dos trabalhadores.

Algumas iniciativas que as empresas podem adotar para promover a saúde mental dos seus funcionários incluem: Oferecer flexibilidade no trabalho, Permitir pausas regulares, Fornecer treinamentos e workshops sobre gerenciamento de estresse e resiliência.



Não ignore esses sinais.  
Use-os como um guia para  
construir uma organização mais  
equilibrada e produtiva.



De acordo com a OMS, um ambiente de trabalho saudável é sustentado por quatro pilares:



### **Ambiente físico de trabalho**

Inclui todos os fatores que impactam a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores.

### **Recursos de saúde**

Envolve o acesso a informações e serviços que promovem práticas e estilos de vida saudáveis.



### **Ambiente psicossocial de trabalho**

Refere-se às atitudes, valores, crenças e práticas diárias da empresa que influenciam o bem-estar físico e mental dos funcionários.

### **Envolvimento da empresa na comunidade**

Envolve a criação de empregos, a oferta de serviços e produtos.





**Esta atividade ajuda CEOs e líderes a avaliar o compromisso de suas empresas com a saúde mental e o bem-estar dos funcionários, identificando áreas de melhoria para fortalecer o ambiente de trabalho e o impacto na comunidade.**

A sua empresa possui programas que promovem a saúde mental e o bem-estar dos funcionários?

Sim       Não

A sua organização oferece recursos e acesso a informações sobre práticas e estilos de vida saudáveis?

Sim       Não

A sua empresa avalia regularmente o ambiente de trabalho para garantir a segurança física e mental dos colaboradores?

Sim       Não

Os líderes da sua empresa estão cientes dos impactos do ambiente psicossocial no bem-estar dos trabalhadores?

Sim       Não

A sua empresa se envolve ativamente com a comunidade local, contribuindo positivamente para o ambiente físico e social?

Sim       Não



# Orientações para Colaboradores

## Ações imediatas

- Faça uma pausa breve: A cada hora, reserve 5 minutos para respirar profundamente, se afastar das telas e relaxar. Levante-se, mova-se um pouco e tente descontraír.
- Converse com alguém: Não guarde suas preocupações para si mesmo. Fale com um colega, amigo ou gestor sobre o que está passando para obter apoio e perspectivas.

## Ações Permanentes

- Respeite seu horário de expediente: Estabeleça e mantenha seu horário de trabalho. Isso ajuda a equilibrar sua vida profissional e pessoal.
- Agende pausas regulares: Faça pausas planejadas durante o dia e respeite esses horários para manter sua produtividade e bem-estar.
- Defina um horário de desconexão: Determine um momento específico para encerrar seu trabalho e evite realizar tarefas relacionadas após esse horário.

# Orientações para Colaboradores

## Ações Intermediárias

- Desconecte-se após o expediente: Reserve tempo para relaxar e recarregar suas energias fora do ambiente de trabalho.
- Estabeleça horários fixos para pausas: Mesmo que sejam curtas, faça das pausas uma prioridade para manter sua saúde mental e produtividade.
- Revise sua agenda: Analise suas tarefas para identificar o que pode ser adiado ou delegado, aliviando sua carga de trabalho.
- Implementar essas orientações ajudará a promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável.



**Esta atividade é projetada para ajudar CEOs e líderes a identificar práticas existentes e áreas que podem ser aprimoradas para criar um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável.**

Sua empresa incentiva pausas regulares durante o expediente para que os colaboradores possam relaxar e se desconectar das telas?

Sim  Não

Os colaboradores são orientados a conversar com colegas, amigos ou gestores sobre suas preocupações e desafios?

Sim  Não

A empresa estabelece e respeita horários fixos para expediente e pausas, garantindo que os colaboradores mantenham um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal?

Sim  Não

Há uma política clara que define um horário de desconexão após o expediente, proibindo a realização de tarefas relacionadas ao trabalho fora desse horário?

Sim  Não

Sua empresa incentiva os colaboradores a revisar e ajustar suas agendas regularmente para evitar sobrecarga de trabalho?

Sim  Não



“Quando um líder  
compreende as emoções de  
sua equipe, ele cria um  
**espaço seguro** para  
crescimento e colaboração.”

Josué Wesley



# Por isso, o Código Emocional tem uma **proposta** para sua empresa



## Referências bibliográficas:

Associação Americana de Psiquiatria. (2014). Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais: DSM-5. Artmed.

Organização Mundial da Saúde. (2019). Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Organização Mundial da Saúde.

Pfeffer, J. (2018). Morrendo por um Salário: Como o Trabalho Está Nos Matando e o Que Podemos Fazer a Respeito. HarperCollins Brasil.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). O Burnout no Trabalho: Gerenciando o Estresse Ocupacional. Editora Gente.

Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). Burnout: Uma Perspectiva Multidimensional. Editora Artmed.

Organização Mundial da Saúde. (2019). Burn-out como fenômeno ocupacional: Classificação Internacional de Doenças. Organização Mundial da Saúde.

Transforme  
sua empresa  
em um modelo  
de **bem-estar** e  
produtividade.



<https://codigoemocional.org>



@codigoemocional



company/codigoemocional



+55 (61) 98510-3075