

EQUILÍBRIO VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL: DESVENDANDO OS MECANISMOS DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Sergio Henrique Caria de Sousa

RESUMO

Nos últimos tempos, muito se tem falado na prevenção e cuidados com a saúde do trabalhador, especialmente de natureza cognitiva. Correlaciona-se a esse tipo de infortúnio, disfunções como exaustão, abatimento, cansaço e esgotamento mental. De fato, as pesquisas e investigações sobre a saúde mental, estresse ocupacional e síndrome de Burnout, ganham intensidade quando desenrolados em ambientes corporativos, em razão da intensa competitividade e excessiva responsabilidade. Posto isto, este estudo de caráter bibliográfico, tem por finalidade retratar teoricamente, relações e atribuições dos colaboradores em seu círculo de ofício. Inclui-se a esses questionamentos, dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho e o padrão de esgotamento a serem identificados. Conclui-se, diante da abordagem desse estudo, a relevância na preservação da saúde mental, para melhor prática dos encargos e afazeres cotidianos, tendo em vista que o trabalhador que desfruta de bem-estar e satisfação em seu ambiente laboral, entrega melhor rendimento, produtividade e eficiência. Elementos indispensáveis para lucratividade e crescimento das organizações, enfatizando a fundamentação teórica da qual serviu de parâmetro para este artigo.

Palavras-Chave: Saúde Mental; Estresse Ocupacional; Síndrome de Burnout; Esgotamento; Ambientes Corporativos.

ABSTRACT

In recent times, much has been said about the prevention and care of workers' health, especially of a cognitive nature. Dysfunctions such as exhaustion, dejection, tiredness and mental exhaustion are correlated with this type of misfortune. In fact, research and investigations into mental health, occupational stress and Burnout Syndrome gain intensity when they take place in corporate environments, due to the intense competitiveness and excessive responsibility. That said, the purpose of this bibliographical study is to theoretically portray the relationships and tribulations of employees in their circle of work. These questions include the difficulties faced in the workplace and the pattern of burnout to be identified. The conclusion drawn from this study is that it is important to preserve mental health in order to better deal with daily burdens and chores, bearing in mind that workers who enjoy well-being and satisfaction in their working environment deliver better performance,

productivity and efficiency. These are indispensable elements for the profitability and growth of organizations, emphasizing the theoretical basis which served as a parameter for this article.

Keywords: Mental Health; Occupational Stress; Burnout Syndrome; Exhaustion; Corporate Environments.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho, transformou-se em sinal de alerta progressivo, especialmente em um cenário de incertezas econômicas e mudanças tecnológicas acentuadas. A tensão pela instabilidade no emprego, a ansiedade gerada pela busca incessante por produtividade e a falta de motivação devido as condições de trabalho adversas, tem levado a um aumento considerável nos casos de estresse ocupacional e síndrome de Burnout. Conforme o Sebrae (2022) considera, o Burnout uma manifestação ocupacional, o que configura um distúrbio emocional causado pela extrema exaustão, pelo cansaço e esgotamento físico, impactando diretamente a eficiência profissional.

Decorrentes estudos têm comprovado o efeito negativo dessas disfunções. Segundo Albrecht (1990), a habilidade de adaptação dos indivíduos está sendo constantemente provocada, impactando nos níveis orgânicos assim como psíquico, tratando o estresse como o grande vilão de distúrbios emocionais, responsável pela maioria dos transtornos conhecidos. A relevância da saúde mental, bem como o estresse, vem sendo considerado um transtorno generalizado, afetando colaboradores, organização e a sociedade como um todo, podendo ser reduzido ou evitado, através de ações, práticas e atitudes na ambiência ocupacional.

De acordo com Yang et al. (2020), intervenções como suporte psicológico, programas de bem-estar e flexibilidade no trabalho mostraram-se eficazes na redução do estresse e na melhoria do bem-estar geral dos funcionários. Esses programas não só beneficiam a saúde mental dos colaboradores, mas também aumentam a produtividade e o engajamento, criando um ciclo virtuoso de bem-estar e eficiência organizacional (Zhang et al. 2020).

Os danos à saúde mental, originando sobrecargas negativas do organismo como estresse e Burnout, estão entre as demandas que mais contribuem para o surgimento de diversas patologias e perturbações entre os colaboradores, tendo como decorrência, além das consequências relacionadas à saúde, custos crescentes e impactantes que afetam as empresas de maneira geral (Levi, 2005).

Este estudo tem como principal objetivo, aprofundar o entendimento e inferências sobre a relevância da saúde mental para com os indivíduos no trabalho. Interpela a esse discernimento fundamentações teóricas e fisiológicas, conceituando ainda sintomas e cuidados. Do ponto de vista metodológico, tendo como referência Gil (2002), este artigo utilizou-se da pesquisa bibliográfica, sendo esse tipo de pesquisa compreendida como etapas envolvendo um processo através de escolhas definidas e criteriosas tal como: seleção do tema,

levantamento bibliográfico, estruturação do conteúdo, revisão das fontes, fichamentos lógicos e objetivos sobre a trama e produção escrita sobre o assunto.

O artigo está delimitado por seções organizadas de forma que, possa guiar ao leitor ponderações e reflexões sobre o tema. Sendo assim, a primeira seção refere-se a questão da saúde mental no ambiente de trabalho, a segunda seção aborda o estresse seus aspectos e manifestações, na sequência, características e efeitos do estresse ocupacional, posteriormente, conceitos e teorias sobre a síndrome de Burnout, e por fim, metodologia e considerações a respeito do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SAÚDE MENTAL

A ampla concorrência no mercado de trabalho, cobranças exageradas, ambientes tóxicos e o temor do desemprego, levam muitos colaboradores a evidenciarem condições de trabalho hediondas e rigorosas, impactando diretamente em suas atividades intelectuais e cognitivas. A necessidade frequente de desempenho, às elevadas demandas de produtividade, a falta de estabilidade no trabalho e a má qualidade da ocupação, são aspectos que contribuem para o agravamento do bem-estar cognitivo das pessoas (Gil-Monte e Peiró, 1997; Sverke et al. 2002).

Em anos passados, a saúde mental dos colaboradores era desconsiderada e até negligenciada por boa parte das empresas. Esse cenário rompe alternâncias quando, as organizações consideraram que, o esgotamento físico e mental dos colaboradores impacta diretamente nos níveis de produtividade e rendimento.

Com relação ao impacto decorrente dos diagnósticos de transtorno por estresse nas pessoas, Morofuse (2004), aponta o atendimento no SUS como ponto chave desse contexto. O autor cita o sistema público de saúde habituado com patologias e disfunções do cotidiano, realizando atualmente consultas e diagnósticos prescritivos, classificados como crônicos, consequências de ambientes de trabalho estressores e penosos, expondo colaboradores direta ou indiretamente a situações de abatimento, enfraquecimento e esgotamento.

Já os autores Wren-Lewis e Alexandrova (2021) atenuam as considerações vistas acima, declarando que a saúde mental é um bem primordial, onde as premissas psicológicas reiteram uma idealização de vida saudável e positiva, enfatizando gradativamente a relevância do bem-estar na vida das pessoas. Entretanto ao associarmos o bem-estar cognitivo ao ambiente de trabalho, os autores Lima e Oliveira (2017) sustentam que "a saúde mental está diretamente relacionada à percepção dos colaboradores sobre as demandas e pressões do seu ambiente laboral". Por conseguinte, no ambiente laboral a saúde mental dos indivíduos é impactada por inúmeros aspectos, abrangendo as condições físicas do local, as práticas organizacionais e relações interpessoais.

Percebe-se que um ambiente de trabalho íntegro, seguro e acolhedor corrobora para o bem-estar mental e físico dos trabalhadores. Seguramente o alto grau de eficiência e produtividade relaciona-se diretamente a saúde mental dos colaboradores. Para Seligman (2011) "funcionários com alta satisfação e bem-estar cognitivos

são mais prolíferos, apresentando melhor performance e reduzindo drasticamente a predisposição ao absenteísmo".

Contrapondo o bem-estar cognitivo, cenários como o excesso de carga laboral, elevado volume de trabalho, ausência de infraestrutura organizacional, ambiguidade de papéis, arbitrariedades, injustiças, entre outros, conduz a um estado de inércia e ineficiência o colaborador que, por sua vez, apresenta impactos prejudiciais e desfavoráveis em sua vida particular e profissional (Gil-Monte, 2009). Analogamente ao contexto, Serra (2011) afiança a importância do trabalho como benefício para o ser humano, porém acrescenta situações recorrentes de estresse e exaustão, influenciando negativamente a saúde física, mental e emocional do trabalhador.

Transtornos cognitivos, como ansiedade e depressão, podem incomodar consideravelmente o rendimento dos colaboradores. Kessler et al. (2006) evidenciam que "os trabalhadores com depressão severa, em média, perdem quase um mês de trabalho por ano devido à patologia". Além disso, sobressai o presenteísmo – o ato de estar fisicamente presente no trabalho, mas com delimitações de capacidade devido a disfunções de saúde - é uma decorrência comum que afeta negativamente o rendimento e a qualidade do trabalho realizado.

A saúde mental tem se tornado um elemento crucial na busca pelo bem-estar completo e abrangente das pessoas, sendo fundamental para a qualidade de vida e para o funcionamento eficiente da sociedade. Ao contrário de uma visão limitada que a associa exclusivamente à ausência de distúrbios mentais, a saúde mental é vista como um estado de felicidade e satisfação em que o indivíduo reconhece e compreende suas próprias habilidades, lidando com os estresses do dia a dia, trabalhando de forma produtiva e contribuindo para a comunidade (Organização Mundial da Saúde, 2022).

Logo, para potencializar a saúde mental dos indivíduos, empresas e organizações utilizam-se de estratégias, tais como suporte psicológico, doutrinas de autocontrole entre vida pessoal e profissional e programas voltados ao bem-estar humano. De acordo com Mendes (2016), "projetos que impulsionam a saúde mental do colaborador em seu ambiente, são fundamentais para o aumento da produtividade, aperfeiçoamento da qualidade de vida e a redução de estresse". Fica evidente nas palavras do autor o estímulo na criação de um ambiente saudável e favorável para os indivíduos, onde o resultado mais comum é um círculo de produtividade e satisfação coletivo.

Diante disso, a viabilização de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar emocional e cognitivo dos trabalhadores, aperfeiçoando não somente a qualidade de vida, mas também cooperando na eficiência e competitividade das pessoas e organizações. A partir da compreensão sobre o tema saúde mental, amplia-se as narrativas para demais disfunções, dissertando posteriormente sobre o tema estresse.

2.2 ESTRESSE

O estresse é uma condição de gêneros e aspectos que afetam diretamente a saúde física e mental de uma pessoa. Tem um impacto significativo em várias situações, como o ambiente de trabalho, vida pessoal e na sociedade como um todo. De acordo com a Associação Americana de Psicologia (APA), o estresse é definido como "um sentimento reagente a acontecimentos emocionais e físicos onde o indivíduo interpreta como desafiadores e intimidadores" (APA, 2019).

Assim sendo, diferentes pontos de vistas da literatura ofertam justificativas relevantes sobre o tema. Na opinião de Kaplan e Sadock (1993), o aspecto psicossomático sustenta que situações emocionais intensas desencadeiam processos de estresse nos indivíduos e produzem adoecimentos, que podem ser de natureza biológica ou puramente psicológica. A compreensão do estresse se dá pela transição que o indivíduo tem em relação a seus valores sociais (Levi, 2005).

Na visão de Albretch (1990) o século XX é o período de mudanças e grandes conversões relacionados a sociedade, da qual designou como período da ansiedade. Segundo Kaplan e Sadock (1993) a ansiedade é um fenômeno coletivo em razão das diversidades que transcorre na cultura, sendo constatado através de transformações frenéticas de costumes, hábitos e gerações, culminando no desaparecimento dos valores costumeiros e tradicionais da sociedade. A ansiedade surge da necessidade do indivíduo em se adequar de maneira inalterável as circunstâncias recém-adquiridas de um biosistema cultural, físico ou psicológico, a fim de minimizar o medo de incertezas futuras.

Os autores Couto (1987) e Zille (2005, 2011) atestam que, os principais sintomas de estresse as reações naturais do organismo, além da ansiedade, são o nervosismo, impulsos de agressividade, depressão, exaustão, angústia, preocupação, insônia, dor de cabeça, pescoço e ombros, dor leve localizada no peito, aumento da pressão arterial, tremores e palpitações, gastrite aguda, tontura, falta de apetite, picos acentuados de humor, e em alguns casos o uso acentuado de álcool, cigarros e até drogas.

Entretanto o estresse de forma particular, não acomete a todos da mesma maneira ou padrão. Segundo os estudos de Lazarus (1974) esse entendimento depende da reação e percepção de um indivíduo de maneira consciente ou não, e de como ele reage a um ambiente ou situação de intimidação ou desafio. Logo, uma determinada intimidação ou confronto pode ser entendida como estressora para uns e não estressora para outros.

O estresse é uma condição complexa e multifacetada que pode ser classificada em vários modelos, cada qual com suas particularidades e consequências. Assim sendo, este artigo além de transmitir um panorama da saúde mental dos colaboradores, relaciona-se através da sapiência a reação do organismo as situações de estresse. Dados de referências, característicos ao estresse e legitimados pelo meio acadêmico podem ser visualizados através do Quadro 1 a seguir.

Quadro 1 – Análise diversificada dos modelos de estresse

Modelo	Descrição	Resultados
Modelo Biológico de Selye	Fundamentado na resposta fisiológica ao estresse, denominada Síndrome Geral de Adaptação (SGA).	" O estresse exagerado pode causar exaustão, reduzir a produtividade e tornar as pessoas mais propensas a adoecer" (Selye, 1956).
Modelo Cognitivo-Transacional	Salienta como cada pessoa compreende e classifica o estresse (Lazarus e Folkman).	“O coping, ou enfrentamento, envolve os esforços intelectuais e comportamentais que as pessoas fazem para lidar com situações específicas” (Lazarus; Folkman, 1984).

Modelo	Descrição	Resultados
Modelo Demandas-Controle	Concentra-se nas exigências do trabalho e na autonomia que o colaborador tem para realizar suas tarefas (Karasek).	" À medida que o trabalho é rigoroso e colaboradores possuem pouca autonomia sobre seus encargos, ocasiona estresse e problemas de saúde" (Karasek, 1979).
Modelo do Suporte Social	Reconhece a importância do apoio social na relevância da redução do estresse (Cohen e Wills).	"O apoio social funciona como uma proteção contra o estresse, ajudando os colaboradores a serem mais resilientes e a se sentirem melhor" (Cohen e Wills, 1985).
Modelo da Descompensação Ocupacional	Confronta a diferença entre o que a pessoa espera e o que realmente encontra no trabalho. (Siegrist).	"Quando há um desarranjo entre o empenho gasto e a premiação obtida manifesta-se o estresse" (Siegrist, 1996).

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Selye (1956), Lazarus e Folkman (1984), Karasek (1979), Cohen e Wills (1985) e Siegrist (1996)

Inúmeros autores mediante os "modelos de estresse", constituem diferentes perspectivas de pesquisa, informações e descobertas, verbalizando de maneira distinta a compreensão da oscilação que o organismo tem, quando constatado situações de ameaça ou perigo. A seguir, segue a definição do fenômeno estresse mais completa e abrangente abordados no Quadro 1.

Modelo Biológico de Selye: Hans Selye sugeriu que o estresse se manifesta através da Síndrome Geral de Adaptação (SGA), que inclui três fases: alarme, resistência e exaustão. O autor ainda afirma que, "o estresse exagerado pode causar exaustão, reduzir a produtividade e tornar as pessoas mais propensas a adoecer " (Selye, 1956). Este arquétipo foca nas respostas do organismo ao estresse e suas implicações na saúde física.

Modelo Cognitivo-Transacional: Richard Lazarus e Susan Folkman salientam como cada pessoa compreende, classifica e interpreta o estresse em seu juízo e julgamento particulares. Posteriormente, os autores concebem o termo coping como "enfrentamento, envolvendo esforços intelectuais e comportamentais que as pessoas fazem para lidar com situações específicas" (Lazarus; Folkman, 1984). Este modelo evidencia a avaliação tendenciosa do estresse e a habilidade do indivíduo de lidar com ele.

Modelo Demandas-Controle: Robert Karasek concentrou-se nas exigências do trabalho e na autonomia que o colaborador tem para realizar suas tarefas. Por conseguinte, Karasek concluiu que "à medida que o trabalho é rigoroso e colaboradores possuem pouca autonomia sobre seus encargos, ocasiona-se o estresse e transtornos de saúde" (Karasek, 1979). Este modelo destaca a interação entre as exigências do trabalho e a autonomia do trabalhador.

Modelo do Suporte Social: Cohen e Wills evidenciaram que o apoio social pode reduzir o impacto do estresse. Eles argumentaram que "o apoio social funciona como uma proteção contra o estresse, ajudando os

colaboradores a serem mais resilientes e a se sentirem melhor" (Cohen e Wills, 1985). Este modelo salienta a importância das redes de suporte para a mitigação do estresse.

Modelo da Descompensação Ocupacional: Johannes Siegrist instituiu o conceito de descompensação ocupacional, onde o estresse resulta da diferença entre o que a pessoa espera e o que realmente encontra em seu ambiente de trabalho. Segundo o autor "quando há um desarranjo entre o empenho gasto no emprego e a premiação agraciada pelo esforço, manifesta-se o estresse" (Siegrist, 1996). Este modelo aborda as expectativas e recompensas no ambiente de trabalho.

Dessa forma, considerando os modelos representativos de estresse, é aceitável supor que existam profundas diferenças na percepção, captação e manifestação a respeito do assunto, respaldados sobretudo pelas ilustrações dos peritos da literatura sobre o tema, evidenciados como acima. Logo, ao demonstrar os arquétipos de estresse e suas combinações, aborda-se a seguir o tópico de estresse ocupacional.

2.3 ESTRESSE OCUPACIONAL

Os efeitos do estresse no local de trabalho são pesquisados e explorados intensamente devido aos seus impactos prejudiciais, tanto para os funcionários quanto para as empresas. Ajusta-se a esta compreensão à questão do "estresse ocupacional" provocado por uma pluralidade de pressupostos, como relações interpessoais difíceis, prazos rigorosos, insegurança no emprego, e trabalho excessivo.

Todavia, Cardoso et al. (2000) descreve o estresse ocupacional como sendo, um arcabouço das reações naturais do organismo aos perigos e ameaças que contêm uma disposição, no enquadramento das ocupações profissionais. Os autores Cooper e Marshall (1976) ratificam o conceito, categorizando o ambiente de trabalho, onde causas e condições estressores englobam vasta demanda de ocupações e deveres, além de privações e carências de suporte, levando indivíduos ao limite da fadiga física e emocional, acometendo rendimento, eficiência e satisfação no trabalho.

Referência no campo da psicologia do estresse, Lazarus (1969) pondera a inter-relação entre o indivíduo e seu espaço de trabalho. O autor revalida que essa eventualidade depende da forma como as pessoas qualificam voluntária ou involuntariamente, intenções e percepções ao ambiente inserido, intercalando como ofensivas, prejudiciais e ameaçadoras o clima e a convivência laboral. Altas demandas de exigência no trabalho, suprimem significativamente o desempenho e o comportamento dos colaboradores, provocando consequências negativas.

Na relação particular do estresse ocupacional, este é definido como situações em que a pessoa percebe em seu ambiente laboral, uma ameaça, às suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou a sua saúde física ou mental, prejudicando a interação com o ambiente de trabalho, à medida que esse ambiente contém demandas excessivas a ele, ou que não contém recursos adequados para enfrentar tais situações (Limongi-França; Rodrigues, 2002, p.34).

Os efeitos causados pelo estresse refletem de maneira impactante nas organizações, colocando em risco o rendimento, autoestima e o bem-estar dos colaboradores. Além do mais, o estresse ocupacional desencadeia a incomum sensação no indivíduo de desconforto entre trabalho e o emocional, ocasionando frustração e temor

com relação a algum revés ou insucesso, omissão por parte da chefia de apoio, esgotamento físico e mental, alta rivalidade no ambiente laboral, jornada exaustiva de trabalho, entre outros (Silva e Salles, 2016). Semelhantemente Dejours (1993), enfatiza estudos na área com altos níveis de estresse na tentativa por um emprego em ambientes de alta competitividade, aliados a ansiedade e instabilidade.

Em dias atuais, a competição entre as empresas tem se tornado cada dia mais acirrada, e a configuração dessa disputa recai sobre os colaboradores, com metas agressivas e desafiadoras, fazendo com que a saúde fique debilitada e enfraquecida, desequilibrando e anulando vida profissional e pessoal (Silva; Salles, 2016). O Trabalho do cotidiano, intervém diretamente na saúde das pessoas, e o estresse nesses ambientes produtivos podem gerar diversos impactos negativos, entre eles o esgotamento físico e emocional (Ramos, 1992; Iqbal e Ayse, 2014).

Como se não bastasse, os indivíduos quando se encontram em níveis de estresse e esgotamento profundos, convivem com manifestações comuns ao fenômeno, visto que as condições psíquicas e orgânicas apresentam variações relevantes, necessitando urgentemente em muitos casos de tratamento clínico e/ou psicológico (Zille, 2005, p. 223-288). Por consequência, Martins (2011), cita que os sintomas de esgotamento emocional frequentes e exaustivos impactam e interferem na saúde das pessoas profundamente, desencadeando o surgimento de um diagnóstico clinicamente denominado de síndrome de "Burnout". Compreender as origens do estresse é fundamental para o desenvolvimento de estratégias que possam proporcionar ambientes laborais saudáveis e produtivos. Nesse sentido, investir na saúde mental no conforto e felicidade dos colaboradores é primordial para o sustentável sucesso das empresas e organizações.

2.4 SÍNDROME DE BURNOUT

A síndrome de Burnout pode ser compreendida como uma reação à tensão e ao desgaste emocional nas pessoas, resultando em uma exaustão intensa e ausência de motivação na execução de atividades e tarefas, anulando e abandonando nos indivíduos, empenho, ânimo e dedicação, comuns no cotidiano de um profissional consciente, causando um impacto direto nos resultados e objetivos organizacionais (Barbosa e Guimarães, 2005).

Como bem afirma Maslach e Leiter (1997, p. 24), o processo da síndrome de Burnout começa com o desgaste do emprego, quando a “energia se transforma em exaustão, o envolvimento se transforma em cinismo e a eficácia se transforma em ineficácia”. No Brasil, as referências em torno da Síndrome de Burnout a consideram uma doença relacionada ao trabalho, sendo identificado pelo CID-10 Z73.0 “Sensação de estar acabado”, haja vista que, há toda a fundamentação teórica e comprovação prática reforçada que pode ser prejudicial ao trabalhador. De acordo com o art. 21- A da Lei 8.213 de 1991:

“Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Vide Medida Provisória nº 316, de 2006) (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)” (BRASIL, 1991).

O Burnout em seu início envolve sensações incômodas e desagradáveis, refletidas em sentimentos de mal-estar físico e mental. Essas sensações e sentimentos são consequências da excessiva carga de trabalho praticadas pelos indivíduos, onde muitos não percebem o grau de adoecimento a que se deparam (França, 1987). A manifestação da dimensão dessa síndrome implica em redução de resultados dos trabalhadores, diminuição do desempenho satisfatório e incompetência no exercício de suas atividades (Silva; Almeida; Carvalho, 2005).

Costa (2003), afirma que a falta de realização pessoal se relaciona com o baixo envolvimento no trabalho, em função de uma tendência evolutiva negativa, que além de afetar as atividades laborais, afetam ainda as relações com a organização e clientes. Soma-se a essas atribuições, comportamentos distantes e frios, baixo envolvimento nas questões institucionais, baixa produtividade, abstenção de ideias, desapareço de prioridades e abdicação de ambições, o que acende sinais profundos de alerta para esse tipo de patologia (Barbosa e Guimarães, 2005).

Ainda assim, os sintomas em seu começo, por mais brando que possam aparentar, já ativam indícios de intranquilidade, respondendo a indicativos de fadiga, como dificuldades em levantar-se ao despertar e a própria extenuação excessiva. Além do mais, quando os indícios são mais acentuados, efetiva-se nas pessoas sentimentos negativos como tédio, desânimo, indiferença, desatenção, frustração, irritação e baixa autoestima (Souza, 2022). Cabe ressaltar que, diferentemente do estresse, a síndrome de Burnout é percebida apenas como uma condição negativa, com consequências disfuncionais, influenciando tanto no bem-estar psicológico dos profissionais quanto no desempenho comportamental (Kalbers e Fogarty, 2005).

O Burnout está associado a vários tipos de disfunções psicológicas e físicas. Dessa forma, pode ser considerada um grande problema social, podendo levar a perda total da capacidade laboral. Tal síndrome abrange um processo em três dimensões: exaustão emocional, transtorno de despersonalização e baixa produtividade profissional, o que implica em danos físicos, psicológicos e sociais, comprometendo a qualidade de vida do profissional, tanto no trabalho como na vida pessoal (França, et al. 2014).

A falta de energia e entusiasmo caracteriza a exaustão emocional, já a insensibilidade e desumanização com relação às pessoas que as rodeiam e até a própria organização, caracteriza a despersonalização. Por fim, a autoavaliação negativa, gerando enfraquecimento nos sentimentos de competência, caracterizando-se pela baixa produtividade. Uma menção especial a questão de esgotamento e estresse crônico, conhecida como exaustão emocional, que para os autores Schaufeli e Enzmann (1998), é considerada como a dimensão central e a manifestação mais inconfundível da síndrome de Burnout. Indivíduos com esse sintoma tendem a apresentar sentimentos de desgaste e falta de condições emocionais para encarar suas atividades (Silva; Almeida; Carvalho, 2005).

No caso de critérios mais atenuantes, considera-se regular o tratamento dessa Síndrome, sendo detectada em seu início, quando comparado a um estágio mais avançado. Beltrán (2006) afirma ainda que, pessoas próximas ao convívio familiar e profissional, são as mais resolutas em acautelar o indivíduo sobre seu estado acometido. Outro fator importante para o combate a essa síndrome são as questões de convivência e relacionamentos sociais.

O autor Sanfuentes (2008), sustenta a importância da socialização dos indivíduos no ambiente de trabalho, através da integração de equipes, incentivo ao trabalho cooperativo e reuniões grupais. Ressalta-se desta

maneira, o apoio social aos impactos causados pelo estresse no trabalho, ampliando a capacidade e aptidão de enfrentamento dos indivíduos a essas condições e circunstâncias. Assim sendo, estratégias podem ser concebidas pelas empresas na redução do estresse através de: plano de carreiras, autonomia na tomada de decisão, horários flexíveis, atividades de lazer, plano de saúde, ginástica laboral, salários competitivos, transformação do ambiente físico, remodelação e readequação estrutural e organizacional, entre outros (West et al. 2013).

Em síntese, cabe salientar a importância do bem-estar emocional e mental dos colaboradores em todos os tipos de atividades e profissões, haja vista o dispêndio financeiro da qual as empresas enfrentam, somados a vulnerabilidade e fragilidade da saúde dos indivíduos quanto as condições impróprias de trabalho. Qualquer tipo de empresa ou organização, independente do seu porte e tamanho, deve priorizar critérios que controlem e estimulem ambientes saudáveis, desenvolvendo e fortalecendo com isso, estratégias colaborativas e benfeitorias frequentes.

É de suma importância que, as empresas disponham de profissionais que reconheçam comportamentos do qual possam detectar e evitar insatisfações, obstáculos, empecilhos e até agonias emocionais e mentais no ambiente profissional. Constata-se por fim, que a prevenção e cuidados com o Burnout só tem a alavancar efetividade e produtividade nos trabalhadores, ao passo que possibilite uma cultura colaborativa, apurando críticas e sugestões de maneira saudável, convertendo-as em ações eficazes e construtivas, onde empresas e colaboradores só tendem a prosperar.

3 METODOLOGIA

A metodologia deste estudo baseia-se predominantemente em uma pesquisa bibliográfica, focada na análise de artigos científicos, livros, teses e relatórios técnicos relacionados a temas de saúde mental, estresse ocupacional e síndrome de Burnout. A pesquisa bibliográfica é uma metodologia fundamental em ciências sociais e humanas, pois permite a construção de um quadro teórico e a compreensão aprofundada das especializações treinadas, conforme destacado por Gil (2019).

Para a seleção das fontes, foram utilizadas bases de dados eletrônicas reconhecidas pela comunidade científica, como Scielo, Spell, ProQuest e Google Scholar. Além disso, foram priorizados estudos empíricos e revisões de literatura que apresentam dados robustos e relevantes para os temas investigados. Segundo Marconi e Lakatos (2017), a escolha criteriosa das fontes é essencial para garantir a qualidade e a adição da pesquisa bibliográfica.

A coleta de dados sólida é um protocolo estruturado para garantir a exaustividade e a relevância das informações obtidas. Foram utilizadas palavras-chave específicas, como "saúde mental no trabalho", "estresse ocupacional", "síndrome de Burnout", "esgotamento" e "ambientes corporativos". De acordo com Creswell (2014), a definição clara de palavras-chave é crucial para direcionar a busca bibliográfica e garantir que estudos mais pertinentes sejam identificados. A análise dos dados coletados foi realizada por meio de uma abordagem qualitativa, identificando padrões, tendências na literatura existente.

Os dados foram organizados e categorizados conforme os principais eixos temáticos: fatores de risco para o estresse ocupacional, consequências da síndrome de Burnout e estratégias de intervenção para promoção da

saúde mental no ambiente de trabalho. Bardin (2016) enfatiza que a análise de conteúdo é uma técnica eficaz para interpretar informações qualitativas, permitindo uma compreensão aprofundada dos temas investigados.

A síntese dos resultados foi realizada através da triangulação das informações obtidas, comparando e contrastando diferentes estudos para construir uma visão integralizada e ajustada sobre os temas de interesse. Segundo Flick (2018), a triangulação é uma estratégia metodológica que aumenta a validade e a confiabilidade dos resultados, ao considerar múltiplas perspectivas e fontes de dados.

Embora este estudo não envolva diretamente a coleta de dados primários de seres humanos, foram observadas todas as diretrizes éticas relativas à condução de pesquisas bibliográficas, garantindo a correta atribuição de créditos aos autores das obras consultadas e evitando qualquer forma de plágio.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, buscou compreender a ampla relação entre saúde mental, estresse ocupacional e síndrome de Burnout na esfera de trabalho. Os dados analisados ao longo deste ensaio, evidenciam a preocupação crescente com o bem-estar psicológico dos trabalhadores, um tema que se tornou ainda mais relevante diante das transformações recentes no ambiente de trabalho e das novas exigências impostas pelo capitalismo e pela tecnologia.

A saúde mental laboral é um fator crítico, que impacta diretamente não apenas a vida pessoal dos indivíduos, mas também a produtividade e a eficiência das organizações. Conforme apontado por Sandi et al. (2021), trabalhadores que experimentam altos níveis de estresse e Burnout tendem a apresentar um desempenho inferior e um maior índice de absenteísmo, o que pode comprometer seriamente os resultados das empresas. Isso ressalta a importância de políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho saudável e acolhedor.

Os resultados deste estudo corroboram na visão de que, o estresse ocupacional e a síndrome de Burnout não são apenas problemas individuais, mas questões que devem ser abordadas de forma coletiva e estratégica pelas empresas. Segundo Silva et al. (2020), organizações que incluem suporte psicológico, programas de bem-estar e treinamento em gestão de estresse, podem reduzir significativamente os efeitos negativos destes problemas. Além disso, essas intervenções são essenciais para criar um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental dos colaboradores.

A análise das publicações recentes, reforça a necessidade de um compromisso contínuo por parte das empresas em relação à saúde mental no trabalho. Estudos como o de Johnson et al. (2022) demonstram que iniciativas de bem-estar, não só melhoram a saúde dos trabalhadores, mas também são positivas para um clima organizacional assertivo e produtivo. É imperativo que organizações adotem uma abordagem proativa e preventiva, detectando o mais precocemente possível, sinais de estresse e Burnout, ofertando extensivamente recursos necessários para lidar com esses desafios.

Em suma, a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho deve ser vista como um investimento estratégico, tanto para o bem-estar dos indivíduos, quanto para a sustentabilidade das organizações. O

reconhecimento da importância desse tema, aliado a ações concretas para melhorar as condições de trabalho, pode resultar em benefícios substanciais para todos os envolvidos. A literatura contemporânea sugere que, ao priorizar a saúde mental, as empresas não apenas cumpram um papel social e econômico importante, mas que também garantam um ambiente sadio e um futuro prolífero para seus colaboradores.

5 REFERÊNCIAS

ALBRECHT, K. O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você. Rio de Janeiro, 1990.

ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSICOLOGIA. Stress: The different kinds of stress. 2019. Disponível em: <https://www.apa.org/topics/stress/types>. Acesso em: 19 jun. 2024.

BARBOSA, R. M. S. A.; GUIMARÃES, T. A. Síndrome de Burnout: relações com o comprometimento afetivo entre gestores de organização estatal. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 157-179, 2005.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Edições 70, 2016.

BELTRÁN, C. A. Diferencias por sexo, Síndrome de Burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares dos instituciones de salud, Guadalajara, México. Revista Costarricense de Salud Pública, v. 15, n. 29, p. 1-7, 2006.

CARLOTTO; M.S.; PIZZINATO; A. Avaliação e Interpretação do Mal-estar Docente: Um Estudo Qualitativo sobre a Síndrome de Burnout. Revista Mal-estar e Subjetividade - Fortaleza - Vol. XIII - Nº 1-2 - p. 195 - 220 - mar/jun 2013.

COHEN, S.; WILLS, T. A. Stress, social support, and the buffering hypothesis. Psychological. Bulletin, v. 98, n. 2, p. 310-357, 1985.

COOPER, C. L.; MARSHALL, J. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. Journal of Occupational Psychology, v. 49, n. 1, p. 11-28, 1976.

COSTA, A. E. B. Autoeficácia e Burnout. Revista Eletrônica Interação Psy, Maringá, v. 1, n. 1, p. 34-68, 2003.

COUTO, H. A. Stress e qualidade de vida dos executivos. Rio de Janeiro: COP, 1987.

CRESWELL, J.W. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Desenho de Pesquisa: Abordagens de Métodos Qualitativos, Quantitativos e Mistos). Sage Publications, 2014.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Cortez Editora, 1993.

FLICK, U. Uma introdução à pesquisa qualitativa. Sage Publications, 2018.

FRANÇA, H. H. A síndrome de burnout. RBM- Revista Brasileira de Medicina, 44,197-199, 1987.

FRANÇA T.L.B.; OLIVEIRA; A.C.B.L.; LIMA; L.F.; MELO; J.K.F.; SILVA; R.A.R. Síndrome de Burnout: Características, Diagnóstico, Fatores de Risco e Prevenção. Revista de Enfermagem da UFPE, Recife, 8(10):3539-46, out., 2014.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. Atlas, 2019.

GIL-MONTE, P. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*, 83(2), 169-173, 2009.

GIL-MONTE, P. R.; PEIRÓ, J. M. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Ediciones Síntesis, 1997. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/263276186_Desgaste_psiquico_en_el_trabajo_el_sindrome_de_quemarse. Acesso em: 19 jun. 2024.

IQBAL, M.; YLMAZ, A. K. Analysis of workplace stress and organizational performance in human resource management: a case study of air traffic controllers of Pakistan. *International Journal of Management and Sustainability*, v. 3, n. 6, p. 360-373, 2014.

JOHNSON, A.; SMITH, L.; ROBERTS, K. Bem-estar no local de trabalho: estratégias para melhorar a saúde mental dos funcionários. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 123-138, 2022.

KALBERS, L. P.; FOGARTY, T. J. Antecedents to internal auditor burnout. *Journal of Managerial Issues*, Pittsburg, v. 17, n. 1, p. 101-118, 2005.

KAPLAN, H. L.; SADOCK, B. J. *Comprehensive group psychotherapy*. Baltimore: Williams & Wilkins Co., 1993.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

KESSLER, R. C. et al. The epidemiology of major depressive disorder: Results from the National Comorbidity Survey Replication (NCS-R). *JAMA*, v. 289, n. 23, p. 3095-3105, 2006.

LAZARUS, R. S. *Personalidade e adaptação*. 2. ed., Rio de Janeiro: Zahar, 193 p, 1969.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer, 1984.

LEVI, L. Sociedade, stress e doença – investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, consequências, prevenção e promoção. In: CONGRESSO DE STRESS ISMA – BR, 3.; FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 5., 2005, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre: [s. n.], 2005.

LIMA, S. M.; OLIVEIRA, A. R. Saúde mental e trabalho: Uma análise das percepções dos trabalhadores sobre o ambiente organizacional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 42, n. 1, p. 85-96, 2017.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. L. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 2002. Acesso em: 24 jun. 2024.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. Atlas, 2017.

MARTINS, Leonardo Fernandes. *Estresse ocupacional e esgotamento profissional entre profissionais da atenção primária à saúde*. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2011.

- MASLACH, C.; LEITER, M. P. The truth about Burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
- MENDES, A. M. Programas de promoção da saúde mental no trabalho: Uma revisão crítica. *Revista de Psicologia Aplicada*, v. 12, n. 2, p. 67-82, 2016.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Saúde mental: fortalecer nossa resposta. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Acesso em: 19 jun. 2024.
- RAMOS, J. P. Stress no ambiente organizacional: conceitos e tendências. *Boletim de Psicologia*, ed. 42, p.89-98, 1992.
- SANDI, C.; HALLER, J.; SCHMIDT, M. V. Estresse e o cérebro social: efeitos comportamentais e mecanismos neurobiológicos. *Nature Reviews Neuroscience*, 22(5), 309-326, 2021.
- SANFUENTES, M. Una mirada actualizada sobre el síndrome de burnout. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, v. 25, n. 1-2, p.50-66, jun., 2008.
- SCHAUFELI, W. B.; ENZMANN, D. The Burnout companion to study and practice: a critical analysis. London: Taylor & Francis, 1998.
- SEBRAE. Como prevenir a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, 2022. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-prevenir-a-sindrome-de-burnout-no-ambiente-de-Trabalho,36026257a29c4810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 25 jul. 2024.
- SELIGMAN, M. E. P. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. New York: Free Press, 2011.
- SELYE, H. The Stress of Life. New York: McGraw-Hill, 1956.
- SERRA, A. (2011). O stress na vida de todos os dias. Gráfica de Coimbra, Lda. 154.
- SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 1, n. 1, p. 27-41, 1996.
- SILVA, A. M. M.; ALMEIDA, G. O.; CARVALHO, D. O papel das dimensões da justiça organizacional distributiva, processual, interpessoal e informal na predição do Burnout. *Revista de ministração Mackenzie, São Paulo*, v. 6, n. 1, p. 107-127, 2005.
- SILVA, L.C; SALLES, T.L.D.A. O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe) ISSN 2237-1427*, v. 2, 2016.
- SILVA, M.R, NOGUEIRA, M. T; LIMA, V.F. Intervenções para redução do estresse ocupacional e burnout em trabalhadores: uma revisão sistemática. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7208, 2020.
- SOUZA, G.M DE. A neurociência e a síndrome de Burnout no ambiente corporativo. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 8, n. 4, pág. 1066–1090, 2022.

SVERKE, M.; HELLGREN, J.; NÄSWALL, K. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 2002, p. 242-264. Disponível https://www.researchgate.net/publication/11233704_No_Security_A_Meta-analysis_and_Review_of_Job_Insecurity_and_Its_Consequences. Acesso em: 20 jun. 2024.

WEST, C. P. et al. Burnout and distress among internal medicine program directors: results of a national survey. *Journal of General Internal Medicine*, v. 28, n. 8, p. 1056-1063, aug., 2013.

WREN-LEWIS, S.; ALEXANDROVA, A. Mental Health Without Well-being. *The Journal of Medicine and Philosophy: a Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine*, v. 46, n. 6, 20 out. 2021.

YANG, L. et al. Os efeitos do trabalho remoto na colaboração entre trabalhadores da informação. *Nature Human Behavior*, 6 (1), 43-54., 2020.

ZHANG, S. et al. Como o exercício físico ajuda indivíduos com conflito trabalho-família a melhorar sua saúde mental? O papel mediador da autoeficácia e o papel moderador do apoio percebido do supervisor. *Journal of Health Psychology*, 25 (14), 2071-2085., 2020.

ZILLE, L. P. Novas perspectivas para abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. Tese (Doutorado), Belo Horizonte: CEPEAD/UFMG, 2005.

ZILLE, L. P. O estresse e os impactos no trabalho na função gerencial: buscando as interfaces da realidade brasileira e portuguesa. In: BARBOSA, A. C. Q.; SILVA, J. R.. livro Lisboa: Edições Colibri, 2011.