

**CENTRO ESTADUAL EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA**

**ETEC GINO REZAGHI**

**Técnico em Administração**

**Hellen Fernanda Pedroso da Silva**

**Kethelin Adriele da Silva Santos**

**Vitória Carilho Viana**

**RH- SAÚDE MENTAL: BURNOUT**

**Cajamar**

**2024**

# RH- Saúde Mental: burnout

<sup>i</sup>Hellen Fernanda Pedroso da Silva

Kethelin Adriele da Silva Santos

Vitória Carilho Viana

Professores Orientadores: Anelise Stringuetto e Diego Silva Neves

## RESUMO

O projeto discutido aborda a importância da **saúde mental no ambiente de trabalho** e propõe ações dentro do setor de **Recursos Humanos (RH)** para promover o bem-estar psicológico dos colaboradores. A proposta é que, ao cuidar da saúde mental dos funcionários, as empresas podem melhorar tanto o desempenho pessoal quanto profissional, impactando positivamente nos resultados organizacionais e na cultura da empresa.

**PALVRAS CHAVES:** Saúde mental, Burnout

## ABSTRACT

The project discussed focuses on the importance of mental health in the workplace and proposes actions within the Human Resources (HR) department to promote employees' psychological well-being. The proposal is that by taking care of employees' mental health, companies can improve both personal and professional performance, positively impacting organizational results and company culture.

**KEYWORDS:** Mental health, Burnout

[Hellenfernanda.pedroso@gmail.com](mailto:Hellenfernanda.pedroso@gmail.com)

[Kethellynsilvass042@gmail.com](mailto:Kethellynsilvass042@gmail.com)

<sup>1</sup> [Vitoriacarilho2@gmail.com](mailto:Vitoriacarilho2@gmail.com)

[Anelise.stringuetto3@etec.sp.gov.br](mailto:Anelise.stringuetto3@etec.sp.gov.br)

[Diego.neves19@etec.sp.gov.br](mailto:Diego.neves19@etec.sp.gov.br)

# **INTRODUÇÃO**

A administração é um fator primordial no processo organizacional, e um dos elementos mais relevantes para seu sucesso são as pessoas. Cada vez mais, os funcionários necessitam de apoio, especialmente em questões de saúde mental, para garantir seu bem-estar e desempenho adequado. A ausência de suporte psicológico e de iniciativas voltadas para o bem-estar impacta negativamente tanto a vida pessoal quanto a profissional, levando a um baixo desenvolvimento pessoal e profissional.

Quando os colaboradores enfrentam dificuldades psicológicas, há uma tendência de queda em sua produtividade, o que também interfere nos resultados da empresa. Sem estratégias eficazes de suporte, as empresas correm o risco de entrar em regressão, com altas chances de falhas em novos projetos devido à dificuldade dos funcionários em interagir e desempenhar plenamente suas funções.

Ao desenvolver um projeto voltado à saúde mental no setor de Recursos Humanos, tanto a área pessoal quanto a profissional dos funcionários podem ser substancialmente melhoradas. No contexto de Cajamar, iniciativas que priorizem a saúde mental podem beneficiar significativamente as empresas e o mercado de trabalho, reduzindo o impacto negativo das questões psicológicas na produtividade e na cultura organizacional. Esse enfoque contribui para a criação de um ambiente de trabalho saudável, onde os colaboradores se sentem apoiados e valorizados, o que, por sua vez, promove o crescimento e a sustentabilidade das empresas locais.

## **CAPÍTULO 1: RECURSOS HUMANOS**

### **1.1 Departamento de Recursos Humanos:**

É um conjunto de técnicas e de estratégias para alinhar a satisfação das pessoas colaboradoras às metas e aos objetivos da empresa, com o objetivo de criar uma

ponte entre os líderes e os colaboradores e criar uma boa relação para ambas as partes.

### **1.2 Do que os Recursos Humanos cuida:**

O RH cuidará de um dos mais elementos da administração que são as pessoas e ajudará funcionários a organizarem a suas rotinas de trabalho, deve acompanhar regularmente os indicadores de saúde, realizando pesquisas de satisfação e coletando o feedback dos colaboradores. O RH pode colaborar com a área de SST para integrar critérios de saúde e segurança nas descrições de cargos, recrutamento e seleção de candidatos. Isso pode incluir a avaliação das habilidades necessárias para operar equipamentos com segurança ou a capacidade de seguir protocolos de segurança.

### **1.3 Subsistema de RH:**

- Subsistema de RH é uma área específica dentro da gestão de pessoas que, apesar de ter atuação própria, está interligada com outras áreas do setor.
- Proposto por Idalberto Chiavenato em seu livro "Recursos Humanos – O Capital Humano das Organizações".

### **1.4 Objetivo do Subsistema de RH**

- Tratar cada área de gestão de pessoas de forma estratégica e específica.
- Dividir atividades em subsistemas para melhorar a eficiência, eficácia e alinhamento com os objetivos da empresa e a satisfação dos colaboradores.

### **1.5 Às áreas e subsistemas são:**

- **Recrutamento e Seleção:**

De acordo o escritor Michael Armstrong, o mesmo descreve como o processo de encontrar e contratar candidatos qualificados para preencher vagas na empresa.

- **Departamento Pessoal:**

De acordo com Gary Dessler define como a administração dos aspectos burocráticos relacionados aos funcionários, como folha de pagamento e benefícios.

- **Treinamento e Desenvolvimento:**

Kirkpatrick, em "Kirkpatrick Model" destaca que envolve a melhoria das habilidades e conhecimentos dos funcionários por meio de programas e cursos.

- **Remuneração e Benefícios:**

Robert Mathis e John Jackson em "Human Resource Management" explicam que se refere aos salários e compensações adicionais oferecidos aos funcionários para atraí-los e mantê-los.

- **Cultura e Clima Organizacional:**

Trabalha para construir e manter uma cultura organizacional positiva e engajadora. Envolve atividades para promover a integração dos funcionários e melhorar o ambiente de trabalho.

## **1.6 Vantagens dos Subistemas de RH**

- Maior assertividade no processo seletivo.
- Diminuição do turnover.
- Rapidez na contratação e inserção de colaboradores.
- Maior motivação e engajamento.
- Melhora na análise de desempenho.
- Maior alinhamento entre a empresa e os colaboradores.
- Gestão de pessoas mais organizada.

De acordo com o site pontotel

## **CAPÍTULO 2: SEGURANÇA NA SAÚDE DO TRABALHO**

### **2.1 Subsistemas na segurança da saúde do trabalho:**

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), o subsistema de Saúde e Segurança no Trabalho é “uma parte integrante da gestão organizacional que visa assegurar a implementação e a manutenção eficazes das políticas e práticas de segurança”. Esse subsistema inclui várias atividades fundamentais:

**Identificação de Riscos:** A avaliação dos perigos potenciais no ambiente de trabalho é essencial para a prevenção de acidentes, conforme destacado pela OIT.

**Prevenção:** Segundo a Norma Regulamentadora 9 (NR-9) do Ministério do Trabalho, o desenvolvimento de medidas preventivas é “crucial para evitar acidentes e doenças, garantindo um ambiente seguro”.

**Treinamento:** De acordo com a Norma Regulamentadora 18 (NR-18), o treinamento dos trabalhadores é uma exigência legal para capacitar os trabalhadores a reconhecerem e agir diante de riscos (Ministério do Trabalho)

**Monitoramento e Controle:** O monitoramento contínuo das condições de trabalho é uma prática recomendada pela OIT (2020), para assegurar a manutenção da segurança e saúde dos trabalhadores.

**Promoção da Saúde:** Segundo a OIT (2019), a implementação de programas que incentivem práticas saudáveis no ambiente de trabalho é uma parte essencial da SST.

### **2.2 Segurança da saúde mental no trabalho:**

Saúde e Segurança do Trabalho (SST) refere-se a um “conjunto de práticas e normas destinadas a proteger a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores, com o objetivo de prevenir acidentes, doenças ocupacionais e promover um ambiente de trabalho seguro e saudável” (Ministério da Saúde, 2018).

Analisar o ambiente laboral e realizar diagnóstico completo de quais são os riscos existentes. Essas análises podem ser feitas por meio de uma reunião com os funcionários de cada setor, feita por profissionais de segurança do trabalho.

### **2.3 Definição de saúde mental:**

Saúde mental, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), refere-se ao estado de bem-estar emocional, psicológico e social de um indivíduo, permitindo lidar com estresse, formar relacionamentos saudáveis e tomar decisões. Essa saúde é influenciada por fatores biológicos, ambientais e psicológicos e é essencial para a qualidade de vida. Promover saúde mental envolve estratégias de prevenção e suporte, visando o fortalecimento do bem-estar e a redução do sofrimento psíquico.

### **2.4 Doenças de saúde mental frequentemente relacionadas ao ambiente de trabalho:**

**Síndrome de Burnout:** Caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, essa síndrome resulta do estresse crônico no trabalho. Os profissionais se sentem esgotados e desmotivados, o que pode afetar sua produtividade e qualidade de vida.

**Ansiedade:** A ansiedade relacionada ao trabalho pode manifestar-se como preocupação excessiva sobre desempenho, prazos e interações sociais. Os sintomas incluem inquietação, tensão muscular e dificuldade de concentração. Ambientes de trabalho altamente exigentes podem aumentar esses sentimentos.

**Depressão:** A depressão pode ser desencadeada ou agravada por fatores do ambiente de trabalho, como bullying, excesso de trabalho e falta de apoio. Os sintomas incluem tristeza persistente, perda de interesse em atividades e fadiga.

**Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT):** Profissionais que vivenciam eventos traumáticos, como acidentes de trabalho ou violência no ambiente profissional, podem desenvolver TEPT. Os sintomas incluem flashbacks, pesadelos e hipervigilância.

Transtornos de Adaptação: Esses transtornos ocorrem quando um indivíduo tem dificuldade em lidar com mudanças ou estressores significativos no trabalho, como demissões ou mudanças de equipe. Os sintomas podem incluir ansiedade, tristeza e problemas de sono.

Transtorno de Ansiedade Social: Esse transtorno pode ser exacerbado por situações sociais no trabalho, como apresentações ou interações com colegas. Os indivíduos sentem medo intenso de serem avaliados negativamente, o que pode impactar sua capacidade de se relacionar e desempenhar funções.

Fobia Ocupacional: É o medo intenso e irracional relacionado ao trabalho, que pode resultar em evitação de certas atividades ou ambientes. Isso pode afetar a vida profissional e a saúde mental do indivíduo.

## **2.5 Definição de burnout:**

O burnout, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), é um estado de exaustão física, emocional e mental causado por estresse crônico, geralmente relacionado ao trabalho. Ele se caracteriza por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Os sintomas incluem sensação de esgotamento, distanciamento em relação ao trabalho e sentimentos de ineficácia. Fatores como alta carga de trabalho, falta de controle e ausência de suporte social podem desencadear o burnout.

## **2.6 O burnout é uma das principais doenças no ambiente de trabalho:**

O burnout é uma das principais doenças mentais devido ao estresse crônico gerado por altas demandas e falta de suporte no trabalho. Essa condição afeta a produtividade, causando redução da eficiência e aumento de faltas, sendo comum em profissões com alta carga emocional, como saúde e educação. Além de impactar a saúde mental, o burnout pode levar a problemas físicos, como doenças cardíacas. Apesar de reconhecido, muitas vezes é subestimado, dificultando a busca por tratamento. Assim, torna-se uma preocupação crescente nas discussões sobre saúde mental no trabalho, evidenciando a necessidade de estratégias de prevenção e apoio.

## 2.7 Cuidados e prevenção:

A prevenção e o tratamento envolvem a promoção de um ambiente de trabalho saudável, práticas de autocuidado e apoio psicológico.

É necessário a realização de exames médicos periódicos, promover a capacitação contínua dos trabalhadores, ter uma rotina saudável dentro e fora da empresa e implementar corretamente os programas que têm objetivo de prevenir as doenças ocupacionais. E mais importante, ficar atento aos sinais que você se dá.

## CAPÍTULO 3: INFORMAÇÕES DE PESQUISA E ENTREVISTA

A pesquisa em geral teve 15 resposta trazendo assim nosso gráfico das perguntas:

A primeira pergunta da pesquisa teve uma porcentagem de 80% de pessoas que não conheciam sobre a síndrome de burnout ou se tiveram contato com alguém que já sofreu e 20% de pessoas que conheciam ou tiveram contato:

*Gráfico 1*



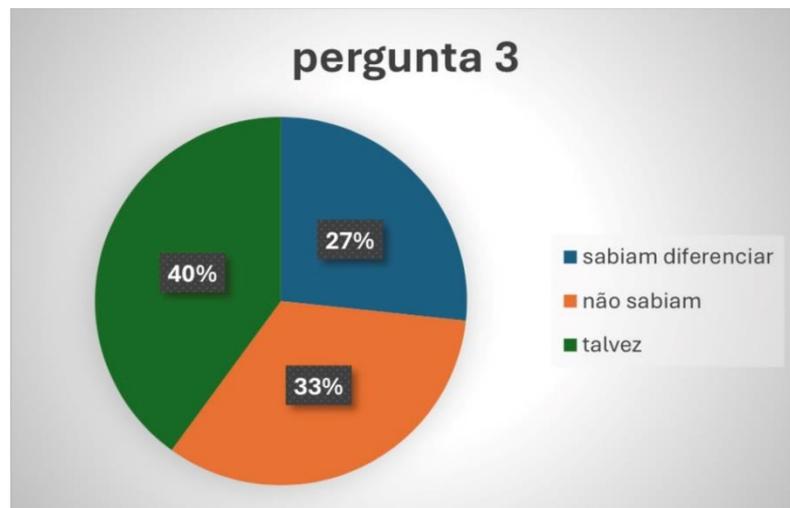
Não tinham contato:80%

Conheciam ou tinham contato: 20%

Já a segunda pergunta teve uma porcentagem de 86,7% de pessoas que não sofrem ou nunca sofreram com a síndrome e 13,3% já sofreram:

A terceira pergunta era saber se as pessoas sabiam diferenciar a síndrome de burnout de depressão e 26,7% das pessoas sabiam diferenciar, 33,3% não sabiam e 40% colocaram que talvez conseguiria diferenciar a síndrome de burnout com a depressão:

Gráfico 2



Sabiam diferenciar: 26,7%

Não sabiam: 33,3%

Talvez: 40%

A quarta pergunta dessa pesquisa era saber se as pessoas sabiam como melhorar ou evitar a síndrome nessa pergunta 66,7% não sabem como melhorar ou evitar, 20% sabiam e 13,3% talvez saberiam evitar ou melhorar a síndrome:

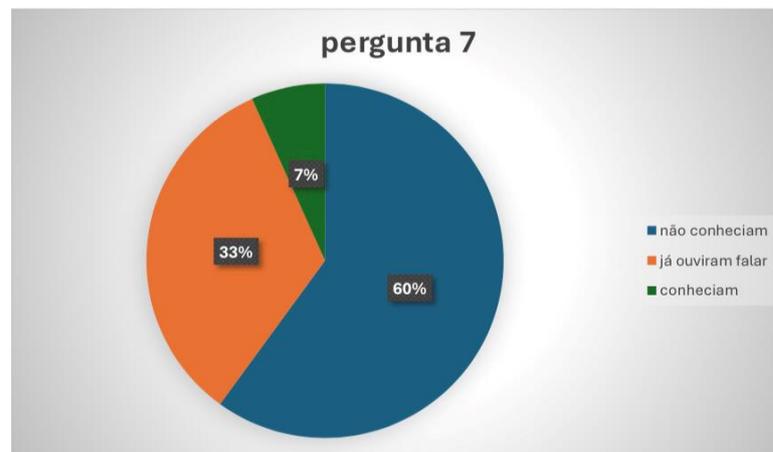
Na quinta pergunta era se as pessoas achavam que yoga e meditações ajudariam na síndrome, 46,7% responderam que talvez, 46,6% que sim ajudaria e 6,7% responderam que não ajudaria:

A sexta pergunta era uma questão nas empresas, se era essencial elas estarem a par sobre o psicológico de seus funcionários, 53,3% responderam que sim e 46,7%

responderam que era obvio, e nessa pergunta não obtemos respostas para não e acho complicado:

A sétima pergunta era sobre uma meditação chamada mindfulness e se as pessoas conheciam essa meditação e 60% responderam que não conheciam, 33,3% já ouviram falar sobre e 6,7% conheciam:

Gráfico 3



Não conheciam: 60%

Já ouviram falar: 33,3%

Conheciam: 6,7%

A oitava pergunta era sobre as idades das pessoas que responderam sobre a pesquisa da síndrome de burnout e 53,3% tinham mais de 28 anos e 46,7% tinham entrem 18 a 22 anos:

Tivemos uma quantidade de observações sobre a pesquisa:

Achei a pesquisa bem interessante, gostaria de saber mais sobre Gostaria de mais informações sobre essa síndrome

Esgotamento profissional atinge várias áreas em diversos departamentos de empresas e também no funcionalismo público. O ideal de evitar essa síndrome são

atividades físicas, de lazer, momentos em família e de descanso. (gostei de sua pesquisa)

Também realizamos uma entrevista com uma pessoa que sofreu com a síndrome de burnout, nesta entrevista fizemos perguntas mais profundas de como a pessoa se sentiu quando sofreu com a síndrome, o que a fez desenvolver, como que as pessoas que estavam a volta dela lidaram com isso se ela teve ou não um apoio, como que ela conseguiu tratar a síndrome e etc.

podemos perceber um certo incomodo na pessoa ao decorrer da entrevista ao lembrar, coisas delicadas foram ocultadas por motivos pessoais e ao decorrer da entrevista percebemos que não foi e nunca será para ninguém uma boa experiencia sofrer com algo desse tipo. Todas as doenças do trabalho e da vida são coisas serias sendo ele psicológica ou não, nunca vai ser uma frescura ou somente para chamar atenção, doenças são algo em que devemos tratar o mais rápido possível para não perdemos nossas próprias vidas.

Como a entrevistada disse devemos sempre cuidar de nós, de nossa mente, do nosso corpo por que qualquer coisinha mínima que acontecer e não ligarmos podemos desenvolver algo muito maior.

Vimos nessa entrevista que não foi uma período fácil para a entrevistada, ela se desfez de várias coisas, percebeu que não podia contar com todos, teve noção que o psicológico é também importante e pode perceber que as empresas sim são obrigadas a se importarem com o psicológico de seus funcionários para melhor desempenho profissional.

## **CAPÍTULO 4: MINDFULNESS**

Para a saúde mental, existem várias técnicas que podem ajudar amenizar os problemas e um deles é o mindfulness.

## **4.1 O que é Mindfulness?**

Mindfulness é um exercício mental que exige foco e atenção nas emoções e sensações do momento presente. Praticar mindfulness é se concentrar nas sensações corporais sem julgamento, promovendo o autoconhecimento.

## **4.2 Como praticar o Mindfulness?**

Primeiramente, encontre um local tranquilo e confortável. Logo após sente-se confortavelmente com as costas retas. Feche os olhos ou mantenha-os levemente fechados.

### **4.2.1 Passos Principais**

Foco na respiração é essencial, sinta o ar entrar e sair, sinta sensações físicas sem julgamento, acalme a mentem e deixe pensamentos passarem sem apego, foque no presente e esteja no momento, sem preocupações. Aceite emoções e pensamentos sem julgamento

### **4.2.2 Dicas**

- Comece com sessões curtas;
- Seja consistente;
- Seja paciente;
- Aprenda a lidar com distrações;
- Busque orientação profissional se necessário.

## **4.3 Primeira atividade: Políticas de Flexibilidade e Bem-estar**

Criar políticas que incentivem flexibilidade de horários e o uso de espaços para descanso. Promover atividades esportivas ou recreativas durante o expediente, equilibrando vida pessoal e profissional.

#### **4.4 Terceira Atividade: Treinamento e Conscientização sobre Saúde Mental**

Implementar programas de treinamento e conscientização sobre saúde mental. Realizar workshops e palestras sobre sinais de burnout e como promover um ambiente mais saudável.

#### **4.5 Treinamento**

Realizar pausas curtas de 30 em 30 minutos para alongar o corpo e aliviar a tensão acumulada. Organizar caminhadas semanais de 25 minutos para descontrair. Realizar respirações profundas durante as pausas, a cada 50 minutos de trabalho, para acalmar a mente.

#### **4.6 Educação e Formação**

Organizar eventos regulares com especialistas em saúde mental para explicar o burnout, suas causas e sintomas. Incluir estudos de caso e exemplos reais para ilustrar a manifestação do burnout.

#### **4.7 Políticas de Trabalho Saudáveis**

Implementar horários flexíveis ou trabalho remoto para reduzir o estresse. Criar iniciativas de autocuidado, como meditação, cursos de gerenciamento de estresse e atividades físicas.

#### **4.8 Material Informativo**

Criar materiais visuais que detalham os sinais de burnout, como exaustão crônica e falta de motivação.

#### **4.9 Promoção de um Ambiente Aberto**

Fomentar um ambiente onde os colaboradores se sintam à vontade para compartilhar preocupações sobre carga de trabalho e estresse sem medo de represálias.

#### **4.10 Manutenção do Tema**

Incluir discussões sobre saúde mental em reuniões de equipe, eventos e comunicações internas, destacando a importância da prevenção do burnout. Esse formato facilita a compreensão das atividades e políticas propostas para prevenir o burnout dentro das empresas.

### **5. APLICAÇÃO**

Foram aplicadas as práticas mindfulness numa pequena parte do RH no mercado livre em Cajamar, sp. Galpão 02.

Para melhorar o ambiente de trabalho e a produtividade, os colaboradores Fátima e Adriano que são os assistentes de recursos humanos, devem seguir estas práticas de mindfulness ao longo do dia:

#### **5.1 Aplicando o mindfulness**

##### **5.1.1 Sessão diária de mindfulness:**

No início do expediente, ambos devem fazer uma prática de respiração profunda por 5 minutos, sentados em um local tranquilo no escritório e focando na respiração para iniciar o dia com calma.

##### **5.1.2 Check-ins emocionais antes de reuniões:**

Reservar 2 minutos antes de cada reunião para que ambos possam compartilhar como estão se sentindo, promovendo uma compreensão mútua e um ambiente mais empático.

### **5.1.3 Pausas conscientes:**

Durante o dia, devem fazer três pausas de 1 minuto. Em cada pausa, ambos devem parar suas atividades e focar na respiração para “resetar” a mente, especialmente após momentos estressantes.

### **5.1.4 Comunicação atenta:**

Durante as conversas, ambos devem praticar a escuta ativa, ouvindo o outro até o final antes de responder e evitando interrupções, para minimizar mal-entendidos e criar uma comunicação mais fluida.

## **5.2 Resultado após 3 meses**

Após três meses seguindo essas práticas de mindfulness, Fátima e Adriano relataram os seguintes resultados:

### **Mais Incentivo e Empatia:**

Adriano começou a sentir-se mais aberto às novas ideias e abordagens de Fátima, valorizando suas sugestões e experiências recentes. Fátima, por sua vez, sentiu-se mais incentivada a contribuir, sabendo que suas ideias estavam sendo acolhidas. Essa empatia mútua ajudou ambos a se sentirem mais motivados e valorizados no trabalho.

### **Mais Calma nas Interações:**

As práticas de mindfulness trouxeram uma sensação de maior calma e tranquilidade durante o dia. Fátima e Adriano passaram a lidar com demandas urgentes e reuniões complexas de forma mais serena, refletindo essa calma nas interações com colaboradores e gestores. Esse estado mental mais relaxado contribuiu para um ambiente de trabalho mais positivo e para o clima da equipe.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As dinâmicas e o mindfulness representam o início de um esforço para aprimorar a qualidade de vida dos colaboradores. Mesmo sem resultados imediatos, essas iniciativas indicam um caminho promissor.

Espera-se que, com o uso dessas ferramentas, a empresa consiga criar um ambiente em que os colaboradores se sintam valorizados e apoiados, tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Para o futuro, é essencial continuar investindo em ações de saúde mental e garantir que a cultura organizacional priorize o bem-estar dos colaboradores.

Essas iniciativas devem ser acompanhadas de perto para avaliar seu impacto e identificar novas oportunidades de melhoria. Dessa forma, a empresa pode se destacar como um exemplo de cuidado com a saúde mental – burnout, no ambiente de trabalho.

“Cuidar da mente é investir no coração da empresa: as pessoas.”

## REFERÊNCIAS

American Psychological Association (2019). Destaca como programas de bem-estar no local de trabalho podem reduzir o estresse dos funcionários. <disponível em: <https://www.apa.org> > acessado em maio de 2024.

Anant.org.br.portal <disponível em: <https://anant.org.br>> acessado em maio de 2024.

Culture.rocks <disponível em: <https://culture.rocks> > acessado em junho de 2024.

Feedz.com.br <disponível em: <https://feedz.com.br> > acessado em junho de 2024.

Kabat-Zinn (2013). Discute a importância de práticas de mindfulness para lidar com o estresse no ambiente de trabalho. <disponível em: <https://www.meditation.org> > acessado em julho de 2024.

Kossek e Thompson (2016). Exploraram a flexibilidade no trabalho e seus benefícios para empregados e empregadores. <disponível em: <https://www.flexwork.org> > acessado em julho de 2024.

Leiter e Maslach (2016). Sobre a importância de intervenções eficazes no local de trabalho para construir engajamento e prevenir burnout. <disponível em: <https://www.burnout.org> > acessado em agosto de 2024.

Organização Mundial da Saúde (2020). “Saúde Mental no Trabalho: Folha Informativa.” <disponível em: <https://www.who.int>> acessado em maio de 2024.

Organização Mundial da Saúde (2021). Oferece diretrizes sobre saúde mental no ambiente de trabalho. <disponível em: <https://www.who.int> > acessado em agosto de 2024.

Revista Exame (2021). “O Retorno sobre o Investimento em Programas de Bem-Estar no Trabalho.” <disponível em: <https://exame.com> > acessado em setembro de 2024.

Silva, M. A. (2022). “Saúde Mental no Trabalho: Estratégias para um Ambiente Saudável.” Revista de Psicologia Organizacional, 14(2), 89-105. <disponível em: <https://revistas.pucsp.br> > acessado em setembro de 2024.

Santos, J. F., & Oliveira, C. L. (2021). “Bem-estar: Produtividade e Felicidade no Trabalho.” Editora Atlas. <disponível em: <https://www.editoratlas.com.br> > acessado em outubro de 2024.

---