

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO EM  
RECURSOS HUMANOS

EDIVÂNIA GABRIELA DA SILVA  
ERIK DOS SANTOS RIBEIRO  
MARIA MAYARA SANTOS DA SILVA

**ADOÇÃO DE BENEFÍCIOS NO COMBATE AO  
*BURNOUT* NAS ORGANIZAÇÕES**

RECIFE / 2023

EDIVÂNIA GABRIELA DA SILVA  
ERIK DOS SANTOS RIBEIRO  
MARIA MAYARA SANTOS DA SILVA

**ADOÇÃO DE BENEFÍCIOS NO COMBATE AO  
*BURNOUT* NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de tecnólogo em Gestão em Recursos Humanos. do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador(a): Prof. MA Anna Valéria

RECIFE / 2023

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586a Silva, Edivânia Gabriela da.  
Adoção de benefícios no combate ao burnout nas organizações/  
Edivânia Gabriela da Silva; Erik dos Santos Ribeiro; Maria Mayara Santos  
da Silva. - Recife: O Autor, 2023.

17 p.

Orientador(a): Ma. Anna Valéria Moreira Santana de Mello.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Gestão em Recursos Humanos,  
2023.

Inclui Referências.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Burnout. 3. Cultura  
organizacional. 4. Benefícios. I. Ribeiro, Erik dos Santos. II. Silva, Maria  
Mayara Santos da. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus e Nossa Senhora que me deu força para conseguir chegar até aqui, a minha família pelo apoio e compreensão, pelos professores que passaram todo conhecimento possível para nos ajudar e a mim por nunca ter desistido e ter aberto mão de momentos para um futuro.

Erik Ribeiro.

Sem dúvidas, agradeço primeiramente a Deus, por haver permitido tantas coisas em minha vida, e uma delas a experiência acadêmica, da qual me fez aprender, passar pelos desafios, me desenvolver e conseqüentemente ter uma nova visão de mundo. Grata também a minha tia Mirian, meu tio Isaias e minha prima Francielle, por acreditarem em mim. A minha mãe Fátima, o exemplo de força, de mulher e de guerreira, que me ensina todo os dias a ser forte e a continuar.

Aos professores, pelo esforço, incentivo e por compartilharem suas experiências e conhecimentos.

Maria Mayara

Agradeço à Deus, por ter me ajudado a vencer todos os obstáculos encontrados ao longo dessa trajetória, também por me permitir realizar uns dos meus sonhos. Aos meus pais Ernandes e Ivoneide, e irmãos que estiveram do meu lado apoiando. Agradecida também ao meu filho Davi que compreendeu a minha ausência com ele durante a conclusão do curso. E aos professores que tiveram a paciência e comprometimento, transferindo conhecimentos e experiências na qual contribuirá na minha vida pessoal e profissional.

Edivânia Gabriela

*“O Estado preocupa-se com a saúde do indivíduo em função de sua utilização como instrumento de trabalho e não em função de suas esperanças, de seus anseios, de seus temores ou de seus sofrimentos.”*

*(Jayme Landmann)*

## RESUMO

Devido à sobrecarga, estresse crônico e desmotivação o *Burnout* se faz presente na vida do profissional. Ainda que seja uma equipe de profissionais altamente qualificados, o desgaste emocional pode ocorrer, afetando a vida pessoal, profissional e o ambiente organizacional. É evidente que as empresas precisam de orientação para lidar com esse problema, e quando se trata de qualidade de vida no trabalho e benefícios, há uma busca constante para conseguir solucionar essa problemática. A implementação assertiva de benefícios pode ser uma importante aliada na retenção de talentos, na melhoria da saúde mental e física dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. *Burnout*. Cultura organizacional. Benefícios.

## **ABSTRACT**

Due to overload, chronic stress and demotivation, *Burnout* is present in the professional's life. Even if they are a team of highly qualified professionals, emotional exhaustion can occur, affecting personal and professional life and the organizational environment. It is clear that companies need guidance to deal with this problem, and when it comes to quality of life at work and benefits, there is a constant search to solve this problem. The assertive implementation of benefits can be an important ally in retaining talent and improving the mental and physical health of employees.

**Keywords:** Quality of work life; *Burnout*; Organizational culture; Benefits.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.</b> ....	<b>10</b>
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.</b> ....	<b>11</b>
<b>3 RESULTADOS</b> .....	<b>12</b>
<b>3.1 Qualidade de vida no trabalho</b> .....	<b>13</b>
<b>3.2 <i>Burnout</i> e seus efeitos</b> .....	<b>15</b>
<b>3.3 Cultura organizacional pautada em benefícios na qualidade de vida no trabalho.</b> .....	<b>18</b>
3.3.1 <i>Métodos de benefícios</i> .....	20
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>22</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>24</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com a globalização, as mudanças são cada vez mais frequentes. Em concordância com Vieira *et al* (2018 p.1) a sobrecarga de informações, a alta demanda por competitividade e as convicções do mundo atual, propiciam grandes níveis de expectativas, ocasionando tensão e estresse nos colaboradores. Através dessa visão, resulta em um cenário onde o mercado de trabalho e as empresas estão cada vez mais minuciosos, exigentes e que sempre estão designando grandes cargas de serviços, em busca do lucro. Por consequência, o clima organizacional torna-se hostil, resultando na dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida pessoal.

Salienta-se que os deveres das funções que demandam altos níveis de empenho físico, ou que ainda assim são executadas em uma atmosfera de trabalho que demonstra situação não favorável a saúde física e psicológica dos colaboradores, torna a despertar aflições, angústias, estresse, preocupações e inseguranças, sendo esses sentimentos os causadores que impactam o bem-estar dos trabalhadores. (LÍRIO *et al*, 2018; *apud* GUIMARÃES *et al*, 2021 p. 292)

Conforme esse cenário, o estresse está cada vez mais elevado, e quando não há cuidados preventivos esse estresse pode se transformar em um esgotamento emocional, ou também conhecido como *Burnout*. O estresse relacionado ao trabalho afeta os trabalhadores de todas as profissões (RYDER, 2016) sem importar a as funções ou o cargo em que ocupa, ao atingir o esgotamento emocional, o comportamento do colaborador torna-se diferente, trazendo uma grande redução do seu desempenho e de produtividade, podendo afetar todo ambiente organizacional e conseqüentemente a vida pessoal.

Segundo o pensamento de Silva (2015; *apud* BICHETT e VARGAS, 2021) a motivação é um dos fatores mais importantes para manter um colaborador engajado e produtivo. No entanto, quando a empresa não tem o conhecimento dos recursos necessários para manter o colaborador satisfeito e prevenir que o mesmo venha apresentar sintomas de estresse, de qual forma a empresa poderá ajudar o mesmo? Sabendo que os trabalhadores devem ser protegidos contra as doenças em geral ou

doenças profissionais e contra os acidentes resultantes do seu trabalho. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; 2019, P. 73).

Esse artigo tem como justificativa explicar sobre o ambiente do trabalho e como pode afetar positivamente ou negativamente o emocional dos colaboradores, mas também a forma como os benefícios podem prevenir e combater essa problemática que atinge grande parte dos trabalhadores dentro das organizações.

Diante desta perspectiva, esse trabalho tem como objetivo geral abordar sobre o *Burnout* e seus efeitos no ambiente colaborativo e como combater essa síndrome através da implementação de benefícios. Os objetivos específicos deste artigo é falar sobre o Qualidade de vida no trabalho; *Burnout* e seus efeitos; Cultura organizacional pautada em benefícios na qualidade de vida no trabalho.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

A elaboração deste trabalho científico foi utilizada como ferramenta de pesquisa o *Google Academic* que através dele foi encontrado artigos, pesquisas bibliográficas, livros, revistas, anais e documentos. E o período de publicação das obras encontradas foi entre 2018 a 2023.

Segundo Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica oferece explorar novas áreas, tem por objetivo um reforço na análise de suas pesquisas ou manipulação de informações, propicia um termo sob uma nova abordagem, tudo e como conclusões inovadoras.

Mediante Sousa *et al* (2021) a pesquisa científica é aplicada em todas as áreas da ciência e também no meio acadêmico. Ela consiste em uma metodologia de investigação para esclarecer, argumentar, analisar e refletir sobre determinados temas e problemáticas.

A presente pesquisa desenvolvida com base no sentimento de mostrar os efeitos do *Burnout* na qualidade de vida no trabalho e com a implementação de

benefícios poderá diminuir esses efeitos. Também tem como intuito contribuir para pesquisas futuras correlacionadas ao tema.

### 3 RESULTADOS

Conforme Gomes *et al* (2017, p.19), em 1950 aconteceram os primeiros indícios de preocupações com a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Porém, houve uma maior intensidade no período da Revolução Industrial, devido às contestações recorrentes por melhores condições de trabalho e salários justos. Desde então, solidificou-se a imagem de que o homem é a mão de obra principal e necessária dentro das organizações, sendo o mesmo emissor de emoções que anseia por auto realização, e dependendo de seus sentimentos, eles podem influenciar na execução das atividades laborais e no ambiente em que o indivíduo está inserido.

Qualidade de Vida no Trabalho, como já está descrito, ela promove uma qualidade de vida dos colaboradores, visa o bem-estar, permite a sensação de segurança no ambiente organizacional e o melhoramento da relação social e profissional entre os indivíduos que fazem parte da empresa. (QUEIROZ, 2014 apud SOUZA, 2022, p.1071)

É notório que além dos cuidados em virtude da vida organizacional dos seus profissionais, também é indispensável o cuidado com a saúde mental, sendo ela o estado de conforto, bem-estar emocional e psicológico. De modo que traz equilíbrio entre a pessoa e o ambiente em que ela faz parte. Com isso, ela é capaz de fazer com que o ser humano responda às demandas diárias, e também, usar suas habilidades emocionais e cognitivas a favor de sua vida pessoal e profissional. (SOUZA, 2022)

É verídico que o estresse faz parte de nossas vidas, e que também é uma reação natural que se faz necessária para a vida cotidiana. Entretanto, o estresse em doses moderadas fornece motivação e o aumento da produtividade, mas, em quantidades exageradas, pode levar à destruição e desequilíbrio do organismo, afetando negativamente a área pessoal, profissional e social do indivíduo. (LIPP, 2004 *apud* ABACAR *et al*, 2021 p.34). O estresse crônico decorrente do trabalho

desgastante leva o trabalhador a trilhar o caminho que leva à Síndrome de *Burnout*. (SONSIN, 2019)

*Burnout*, vem do inglês, significa “Combustão Completa”, esse termo foi formulado pelo psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger, no ano de 1970, para citar uma reação de esgotamento físico e mental. Da qual foi elaborada uma pesquisa feita com os profissionais da área de saúde atuantes do setor de drogas da época. Com foco no nível de irritabilidade e fadiga que os profissionais atingiam no final do dia. (FREUDENBERGER, 1974, *apud* VIEIRA e RUSSO, 2019) Que descreveu o *Burnout* como uma erosão dos ideais altruístas de ajuda a terceiros, causada pelo esgotamento de recursos e a não recompensa. (AREOSA, 2020, p.75)

### 3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conforme Borges *et al* (2022 p. 94), a cada momento de nossas vidas nos tornamos seres humanos estressados, ansiosos e sobrecarregados. O indivíduo passa suas 24 horas entremeando-se entre as obrigações pessoais e profissionais, o que ao final do dia o mesmo encontra-se exaurido, e com a prolongação dessa rotina abre a possibilidade de atrair uma variedade de doenças físicas e psicológicas.

Após o ser humano ter a estabilidade de sua necessidade fisiológica, ele passa a focar em sua segurança. (GHERMANDI, 2018) Maslow, em seus estudos sobre o comportamento humano salienta que a motivação das pessoas vem quando suas necessidades são supridas, sendo elas, a necessidade fisiológica, de segurança, necessidade de aprovação social, reconhecimento e auto realização. Porém quando uma ou várias dessas necessidades são lesadas, acarreta em várias consequências na vida do profissional e no rendimento dentro da empresa.

Para as empresas lograrem se manter competitivas no mercado, seus funcionários necessitam executar suas atividades de forma adequada e estarem devidamente preparados para o cargo, garantindo assim a produtividade e o engajamento. No entanto, para manter a produtividade em alta, é importante que o profissional se sinta parte de um ambiente positivo e agradável.

A satisfação com o trabalho é muito importante, isso influencia não apenas na eficácia, mas principalmente no próprio bem-estar do colaborador. Entendendo que os funcionários passam longas horas de seu dia na empresa, é fundamental ser levado em conta as necessidades e limitações de cada pessoa, porém é essencial que os funcionários percebam que a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu conforto e segurança. (VIEIRA, 2018 p.491)

Neste contexto, para que o empregado se sinta confortável no cenário de trabalho, existem determinados objetivos que torna a qualidade de vida como principal foco, alguns deles são: Cuidar da saúde dos funcionários é fundamental, diversos estudos mostram que ambientes de trabalho inseguros podem aumentar os riscos para a saúde mental dos trabalhadores, afetando negativamente a lucratividade e produtividade da empresa, bem como a retenção de talentos; Promover o uso consciente do plano de saúde é importante, é um direito humano que tenha uma melhor condição de trabalho, e esse direito é garantido e protegido por várias normas legais e órgãos nacionais e internacionais; Para garantir conforto e bem-estar no trabalho, é necessário investir em um ambiente organizacional saudável que permita aos colaboradores sentirem-se parte da empresa e que a empresa os valorize. (VASCONCELOS, 2022)

A adoção de programas voltados para a qualidade de vida no trabalho é essencial para aumentar a satisfação dos funcionários. Ao promover essa satisfação e implementar diferentes iniciativas de Qualidade de Vida organizacional, a empresa pode escolher programas que auxiliem na redução do estresse, que incentivam hábitos saudáveis e contribuam para melhorar o desempenho profissional e o ambiente de trabalho. (RAPOSA, 2022, p.9)

As pesquisas em torno da questão da Qualidade de Vida no Trabalho visam, dentre outras coisas, à compreensão a respeito de situações individuais dos colaboradores em seus ambientes organizacionais e, a nível organizacional, incluindo aspectos físicos e emocionais e de satisfação e bem-estar individual na busca da concretização dos resultados da empresa. (VENELLI COSTA, 2014, p. 126)

Existem uma boa quantidade de ações em que podem ser tomadas para promover uma boa qualidade de vida, onde a igualdade de oportunidade esteja disponível para todos os integrantes da empresa; clima positivo com incentivos para o exercício de suas atividades; a prática e estímulo de relacionamentos saudáveis entre os colegas e superiores; remuneração justa e adequada; desenvolvimento pessoal; comunicação clara e feedback construtivo; liberdade de decisão e participação; garantir a segurança física e psicológica no trabalho; não menos importante o reconhecimento pelo trabalho que faz e de quem o executa. (ALVES, 2022)

Assim como há várias ações que proporcionam o bem estar no ambiente organizacional, também tem o lado ruim, onde empresas que não tem ou não conseguem promover uma qualidade de vida em seu ambiente. A falta de organização, limpeza, má iluminação, temperatura, a forma como as condições da estrutura e ambiente físico se encontram, a falta de equipamentos adequados e a parte da ergonomia, remunerações que não correspondem à média salarial da categoria, sobrecarga de trabalho, são um dos vários fatores que não favorecem a qualidade no ambiente. Que as empresas estejam atentas aos problemas que causam esse contratempo, de modo que não apareçam doenças emocionais, como a síndrome de *Burnout*. (ALVES, 2022)

### **3.2 BURNOUT E SEUS EFEITOS**

Contrário a Freudenberg 1970, Maslach 1974, uma psicóloga americana, baseou seus estudos sobre o *Burnout* na teoria do estresse. Não obstante, o modelo concebido por Maslach é o mais divulgado e utilizado por especialistas, e a síndrome de *Burnout* é frequentemente analisada a partir das três dimensões: (MASLACH; *et al* 1981; *apud* VIEIRA e RUSSO, 2019; AREOSA, 2020, p.75 )

1. O esgotamento/exaustão emocional: Desequilíbrio significativo nas áreas que norteiam nossa vida, como a pessoal, social e profissional, atraindo acúmulo de estresse, ausência de energia física e mental, da qual leva à uma sensação e

sentimento de vazio, esquecimento frequente, irritabilidade, falta de motivação, insônia, distanciamento social e afetivo;

2. A mudança no comportamento ou despersonalização: O indivíduo sente-se separando do próprio corpo e que não pertence a si mesmo, entorpecido fisicamente e emocionalmente, não tem controle do que faz ou fala, senso de empatia quase nulo, se desliga do ambiente que está inserido e muda a percepção do tempo, acreditando que em momentos as horas passam muito rápido ou que estão extremamente devagar;

3. A não realização pessoal e profissional: como a percepção de inutilidade, fazendo autoavaliação negativa, redução de interesse com os objetivos de ambas as áreas de sua vida, nível elevado de insatisfação.

Além do mais, sentir-se emocionalmente exausto pode levar à perda de motivação e fadiga, podendo resultar em desânimo e sensação de fracasso profissional. Essas ocorrências estão ligadas aos desapontamentos, cansaço e também ao fato de já não corresponder com as expectativas que foram criadas anteriormente sobre a empresa e até as atividades do cargo em que o indivíduo ocupa e isso pode gerar um rompimento na afinidade profissional. (MENDANHA, 2018 apud AREOSA, 2020, p.74-75)

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

(MINISTÉRIO DA SAÚDE).

O *Burnout* se desenvolve de modo particular, resultante a sentimentos negativos com relação ao meio social, ambiental e os afazeres de seu trabalho, propiciando a insatisfação, ao comprometimento e desenvolvimento das atividades laborais, que acarretam em consequências para a empresa, alargando o cenário do absenteísmo, diminuição da produtividade e até o abandono do emprego por parte do colaborador. (MENDANHA, 2018 apud AREOSA, 2020, p.75)

Em assimilação, há alguns tipos de comportamentos que são adotados pelos colaboradores quando estão insatisfeitos. A saída, é o abandono definitivo da organização; O falar, o colaborador não abandona a empresa, porém expressa sobre seu descontentamento e sugere que haja mudanças dentro da empresa para que exista melhoras nas deficiências existentes; A lealdade, colaborador permanece na organização por causa do forte vínculo de fidelidade, entretanto adota comportamento passivo, tornando a desempenhar suas atividades sem ânimo ou interesse; Por fim, a negligência, da qual o colaborador não tem a intenção de sair da empresa, mas que adotam atitudes descortês, como a propagação de rumores dentro do ambiente organizacional. (CUNHA *et al*, 2007; SOUSA, 2019 p.42)

Conforme Teixeira e Fonseca (2022 p.43), na época presente, o colaborador acometido por essa síndrome além de causar insatisfação e desconforto na empresa, leva aos trabalhadores serem afastados por causas médicas com mais frequência, gerando a empresa uma alta demanda de absenteísmo. Compreendendo, que apenas alguns dias em casa ou férias não conseguirá resolver essa tribulação que abala o trabalhador.

Dia primeiro de janeiro de 2022, foi reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), *Burnout*, a síndrome do esgotamento profissional, foi anexada à lista das doenças ocupacionais, cujo o código QD85 que está dentro da CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), os diagnosticados passam a ter as mesmas garantias trabalhistas e previdenciárias previstas como as demais doenças do trabalho.

Após o reconhecimento da síndrome, passou a ser não somente imposto para o trabalhador cuidar da própria saúde, mas também o comprometimento da empresa a fazer o mesmo, transcorrendo a atribuição de uma nova configuração em seu espaço laboral, a fim de que os recursos humanos não se sintam sobrecarregados e a vista disso não desenvolver os sintomas do estresse crônico, que são aniquiladores da existência humana no meio organizacional, familiar e entre companheiros. (TEIXEIRA e FONSECA, 2022, p.46)

Visando atender às necessidades pessoais dos colaboradores e manter seus funcionários motivados e ativos, as empresas tornaram a buscar e conceder benefícios, como uma forma indireta de remuneração, para fortalecer a satisfação do mesmo no ambiente laboral. Afirma Chiavenato (2009 *apud* OLIVEIRA *et al* 2018).

### **3.3 CULTURA ORGANIZACIONAL PAUTADA EM BENEFÍCIOS NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Além do salário, as empresas oferecem a seus funcionários benefícios, dos quais alguns são obrigatórios ditado por leis trabalhistas, e outros que são opcionais de cada empresa. (FEEDZ, 2022).

Segundo a análise de Aguinis (*et al*, 2013. *apud* WENDHAUSEN, 2019), os benefícios remunerados podem ser um importante auxiliar na motivação e no aumento de produtividade dos trabalhadores. Em paralelo, Kovalov (*et al*, 2015 *apud* WENDHAUSEN 2019) afirma que, nem sempre são cargas positivas para o aumento de produção e motivação do funcionário, pois muitas vezes um feedback construtivo, um cuidado, uma boa interação e líderes mais íntegros pode ser mais recompensador.

A cultura organizacional possui diversas definições sendo focadas em como o ambiente e seus costumes afetam o comportamento do indivíduo. Porém segundo Schwartz (*et al*, 1983, p.35 *apud* MARCOS 2019), os hábitos e costumes disseminados por grupos dentro de uma organização, causam impactos nas normas e comportamento dos indivíduos, moldando sua personalidade na empresa.

À vista disso, é visível que com essa simples prática no meio organizacional se transformam em hábito entre os funcionários, mas dependendo da forma em que foi elaborada e implantada, essas práticas podem favorecer ou prejudicar o clima organizacional, a qualidade de vida, o relacionamento interpessoal e outros fatores importantes que incorporam empresa. (HORN *et al*. 2004, PAZ *et al*, 2019 p.4)

De acordo com Quinn *et al* (2011, *apud* PAZ, 2020): “A cultura organizacional deve ser considerada como uma lente que ajuda a entender e diagnosticar a efetividade do projeto de uma organização.”

Apesar disso, Warr (2007, *apud* PAZ *et al*, p.4. 2020) afirma que, para a comodidade de uma organização esteja satisfatório para todos, é necessário considerar como o ambiente laboral influi no bem-estar do colaborador, que decorrerá do nível de honestidade da organização em proporcionar de maneira igualitária a possibilidade de crescimento e boa experiência para seus profissionais. São atitudes como essas que de fato ajudam a melhorar o clima e claramente facilita impulsionar a sensação de reconhecimento.

Destaca-se a relevância da atividade desempenhada pelo trabalhador, cujas necessidades básicas devem ser reconhecidas e atendidas, considerando que eles passam mais de 20 horas por semana no ambiente de trabalho. Além disso, ao enfatizar a importância dessas necessidades, ressalta-se a importância da qualidade de vida no trabalho, o que estimula os colaboradores a produzirem de maneira positiva e cada vez mais eficiente. (VARGAS 2010, *apud* SIQUEIRA *et al* 2021)

Em sintonia, Cooper *et al*, (2014, *apud* PAZ *et al* 2020, p.6), relata que a era globalizada e avanços tecnológicos pela era da informação tem impactado diretamente a competição entre empresas. No entanto, a respeito dos funcionários ocasiona uma sobrecarga que afeta a autoestima e a saúde mental e física. Entende que é inevitável a importância que a área de Gestão de Recursos Humanos elaborar maneiras e práticas que ampare o alívio da sobrecarga desses trabalhadores através de formas de reconhecimento das atividades e benefícios.

Com base em exemplos de algumas empresas que possuem a marca de *Great place to work* (os melhores lugares para se trabalhar), que é uma empresa de “consultoria global que apoia organizações a obterem melhores resultados por meio de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação”. (*GREAT PLACE TO WORK*). Essas organizações fogem da monotonia e tem expressivamente um ambiente e cultura que foca a maior parte em seus recursos humanos, uma delas é o *Google* como exemplo de cultura organizacional forte e impactante.

O *Google* oferece uma gama de benefícios aos seus funcionários. Os ambientes são descontraídos, valorizam seus talentos e investe na gestão de pessoas. Para estudar a si mesmo, ele utiliza sua própria metodologia de coleta e

interpretação de informações, combinando elementos rígidos e flexíveis para alcançar o sucesso. Alguns dos pontos que norteiam o ambiente e a cultura da empresa do *Google* é a segurança psicológica, encoraja fazer perguntas e compartilhar informações de modo em que da capacidade de enfrentar situações difíceis sem que o funcionário se sinta inseguro ou constrangido; funcionários oferecem seu tempo sendo voluntário para ensinar aos seus colegas aprender ou melhorar habilidades, é um ambiente em que os integrantes podem ser professor e alunos na mesma sintonia. (FASTCOMPANY, 2018)

É notório que atitudes como estas são de extrema importância para ajudar na prevenção do esgotamento profissional, e devido a globalização empresas como o *Google* visam ainda mais a proteção dos seus profissionais, mostrando o impacto do cuidado com a saúde mental.

### **3.3.1 MÉTODOS DE BENEFÍCIOS**

Compreende-se que o *Burnout* está totalmente conectado ao trabalho, e que pode levar ao esgotamento por conta dos fatores do ambiente organizacional. Porém, existem benefícios dos quais tem o intuito de ajudar a melhorar esse ambiente e principalmente o capital intelectual da empresa. Devido a globalização e mudança tecnológica foi surgindo formas mais atualizadas para que auxilie as empresas a diminuir a sobrecarga e melhoramento da saúde do colaborador.

A Meditopia, *site* e aplicativo de celulares, voltado para empresas e os profissionais, têm como objetivo reduzir o estresse ocupacional e alavancar o aumento do bem estar, saúde mental e física do colaborador. Para profissionais contém, sessões ao vivo acompanhada por psicólogos profissionais; Programa personalizado de saúde mental; e conteúdos digitais de meditações, cursos e artigos. Destinado para empresas, é enviado mensalmente kit de apoio à saúde mental; materiais de comunicação para os profissionais; Painel de informações de seus profissionais. Com essa plataforma, ao longo do tempo sendo planejados e implantados corretamente, conseguem trazer um melhoramento de qualidade de vida para o funcionário, conseqüentemente transformar a cultura organizacional da empresa em algo mais

saudável e agradável e conseguindo também impactar positivamente na redução do absenteísmo e do clima organizacional. (MEDITOPIA)

*Employee Experience* (Experiência do colaborador), é tudo que os colaboradores percebem, sentem e pensam ao longo do seu relacionamento com a organização. Segundo, Morgan (2017, *apud* Martin 2022), consiste em promover na esfera laboral um clima positivo e agradável; Condições ideais no ambiente de execução de atividades; Interação constante e não ruidosa dos gestores com seus colaboradores; e a fase de *onboarding*, fase de integração, em que o colaborador inserido possa ter uma experiência de integração agradável de modo que influencie todo o seu decurso dentro da organização. Contudo, o *Employee Experience* é o processo de análise do colaborador durante todo seu período na empresa até seu desligamento.

Conforme Morgan (2017 *apud* MARTIN 2022) para a vantagem da empresa, alguns dos principais benefícios que podem ser resultante dessa prática, é o auxílio no crescimento de porcentagem da retenção de talentos; Economia com o tempo gastos em recrutamento e seleção que afetam diretamente os recursos financeiros; Conservação do capital intelectual e cultura organizacional da empresa; Elevação do nível de dedicação e motivação dos colaboradores tornando o ambiente mais produtivo e ampliando a qualidade de entrega dos produtos; Redução do absenteísmo;

Entretanto para os colaboradores, ambientes informais onde possam descansar e descontraír, com intuito de extrair uma parcela da sobrecarga e tensão ocasionada pelo trabalho deixando aliviado para voltar a seus afazeres. Conservação da inclusão e a segurança psicológica, que pode expor opiniões, questionamentos e ideias sem que haja retaliação ou humilhação no qual os gestores podem apoiar na criação de ambientes inclusivos e psicologicamente seguros, incentivando a individualidade e permitindo que os indivíduos experimentem sem medo de efeitos negativos. (EDMONDSON, 1999; EMMETT *et al.*, 2020; *apud* MARTIN, 2022)

A comunicação entre os gestores ou líderes e empregados é também uma forma humanizada de combater o estresse laboral. Segundo Campello *et al* (2021) é

essencial para que haja comunicação na organização cotidianamente, no sentido de implantar uma boa relação entre os empregados, gestores e os diferentes setores. Em virtude disso, líderes precisam saber ouvir, reconhecer os sinais da linguagem corporal dos indivíduos e acompanhar tudo o que acontece com a sua equipe para que possa lidar com problemas futuros de forma tranquila.

A satisfação, a produtividade e a eficácia dependem da maneira como os problemas são expostos. A forma como se critica, determina o nível de satisfação das pessoas no trabalho e com quem trabalham. (MACHADO, 2019)

Conforme Goleman *et al* (2018, *apud* MACHADO, 2019), já é comprovado cientificamente que as pessoas têm a habilidade de absorver as emoções que são passadas para ela. Ou seja, uma vez que o líder consegue identificar o verdadeiro estado emocional do seu liderado e age de forma cautelosa mais assertiva estando ciente de como lidar com a situação do mesmo, o sentimento de segurança é transmitido para o receptor criando-se um elo entre os dois de segurança e confiança no ambiente organizacional. Sendo de suma importância a empatia com o colaborador não só devido a sua situação, mas também com a sua forma de gerir conflitos.

Conforme Bergamini, (2000, *apud* PINTO, 2018) a comunicação e motivação podem ser consideradas grandes forças internas do indivíduo, capazes de influenciar no direcionamento do seu comportamento a fim de auxiliar na conquista dos seus objetivos.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Embora muitas pessoas acreditem que o estresse é normal em qualquer trabalho, é importante não normalizá-lo. O estresse recorrente e em grande escala pode levar à síndrome de *Burnout*, tornando as coisas ainda mais difíceis não apenas para a empresa, mas principalmente para o colaborador que está sofrendo com isso.

A expectativa dessa pesquisa é contribuir para que esse assunto se torne mais visível na sociedade, que na busca por benefícios ajude a combater o *Burnout* no

ambiente laborativo, e também que ajude com futuras pesquisas relacionadas aos assuntos aqui abordado, de forma que busquem aprofundar mais sobre um assunto que é tão importante na época da informação e globalização.

Em conclusão, é importante destacar a relevância de se investir em programas de benefícios para prevenir o *Burnout* e promover a satisfação e qualidade de vida dos colaboradores. Ao adotar medidas que visem reduzir o estresse, incentivar hábitos saudáveis e melhorar o ambiente de trabalho, a empresa pode colher benefícios como aumento da produtividade, redução do absenteísmo e melhoria do clima organizacional. Portanto, é fundamental que as organizações estejam atentas às necessidades de seus funcionários e invistam em iniciativas que promovam o bem-estar no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABACAR, Mussa; ALIANTE, Gildo; ANTÔNIO, Júlio Frederico. **Stress e estratégias de coping em estudantes universitários**. Aletheia, v. 54, n. 2, 2021.

ALVES, Gilson, 2022. Getwet: Segurança do trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho: o que é, importância, exemplos. **Getwet**. Disponível em: <https://www.getwet.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/> Acessado: 06/2023

AREOSA, João, Cristina Queirós. **Relações entre *Burnout*, Traços de Personalidade e Variáveis Sociodemográficas em Trabalhadores Brasileiros** Psico-USF, Bragança Paulista <https://www.scielo.br/j/pusf/a/8FVZLrZF69Zs65FSpcpKL6J/?lang=pt&format=pdf>

ASSI, Marcos. **Controles internos e cultura organizacional: como consolidar a confiança na gestão dos negócios**. -1. ed – São Paulo: Saint Paul Editora 2019.

BICHETT, Miria; VARGAS, Sandra Martins Lohn. **Fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal**. Desafio Online, v. 9, n. 1, 2021

BORGES, Monaína et al. Contribuições das práticas integrativas e complementares do programa Ânima na qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma universidade do extremo sul catarinense. **Inova Saúde**, v. 13, n. 2, p. 93-108, 2023.

CAMPELO, Arandi Maciel et al. **Comunicação Verbal E Não Verbal: Fatores Que Influenciam As Relações Entre Líderes E Liderados**.

CHIAVENATO, idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DA COSTA, Ernandes Farias et al. Sistema de Recompensas para o trabalhador do Século XXI. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 7, p. 48792-48797, 2020.

DA ROCHA TEIXEIRA, Fernanda; DA FONSECA, Simone Dias Souza Doscher. ***Burnout*: estresse extremo no trabalho. Uma análise psicológica e jurídica**. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros, v. 13, n. 45, p. 42-57, 2022.

DE OLIVEIRA, Amanda Silveira et al. Satisfação dos funcionários com os benefícios oferecidos pelas empresas. **Anais** da mostra de iniciação científica do cesuca-issn 2317-5915, n. 12, p. 30-39, 2018.

DE SOUSA, Angélica Silva; de Oliveira, Guilherme Saramago; ALVES, Laís Hilário. **A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos**. Cadernos da FUCAMP, v. 20, n. 43, 2021.

DE SOUZA, Gabriela Maia. **A Neurociência e a Síndrome de *Burnout* no ambiente corporativo**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 8, n. 4, p. 1066-1090, 2022

This is how Google motivates its employees. **Fast Company**. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/90230655/how-google-motivates-its-employees>  
Acessado: 06/2023

EAD UNIFEOB, 2020, **Síndrome de *burnout***: o que é, estágios e quando buscar ajuda Disponível em: <https://ead.unifeob.edu.br/blog/sindrome-de-burnout#:~:text=Os%20psic%C3%B3logos%20Herbert%20Freudenberger%20e,fase%2C%20mas%20sim%20como%20sintomas>. Acesso em: 05/2023

FASANELLA, Nicoli Abrão, **Jornal da Puc-SP: Síndrome de *Burnout* já é classificada como doença ocupacional**, 2022. Disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=Ela%20foi%20descrita%20pela%20primeira,com%20o%20contexto%20de%20trabalho> Acessado: 06/2023

FEEDZ, **Benefícios trabalhistas: quais os benefícios legais e opcionais? - 2022** Disponível em: [https://www.feedz.com.br/blog/beneficios-trabalhistas/#Qual\\_a\\_importancia\\_dos\\_beneficios\\_para\\_o\\_trabalhador](https://www.feedz.com.br/blog/beneficios-trabalhistas/#Qual_a_importancia_dos_beneficios_para_o_trabalhador) Acesso em: 05/2023

**GREAT PLACE TO WORK**. Disponível em: <https://gptw.com.br/consultoria/>  
Acessado em: 06/2023

GHERMANDI, FELIPPO 2018 - Pirâmide de Maslow: Entenda a Hierarquia das Necessidades Humanas - **Jornada do Gestor** Disponível em: <https://jornadadogestor.com.br/o-que-e-piramide-de-maslow-hierarquia-das-necessidades-humanas/> Acesso em: 04/2023

GOMES, Junia, Ferramenta do saber, ***Burnout*, a Síndrome do esgotamento profissional** Disponível em: [https://ferramentasdosaber.com.br/wp-content/uploads/2019/05/Burnout\\_a\\_s%C3%ADndrome\\_do\\_esgotamento\\_profissional.pdf](https://ferramentasdosaber.com.br/wp-content/uploads/2019/05/Burnout_a_s%C3%ADndrome_do_esgotamento_profissional.pdf) Acessado em: 05/23

GOMES, KHAYS KARLLA ET AL. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Rev bras med trab**, v. 15, n. 1, p. 18-28, 2017.

GUIMARÃES, João Victor Ferreira; DE SOUZA NETO, Eptacio Nunes. **Bem-Estar E Satisfação No Trabalho: Uma Revisão da Literatura Atual**. Revista Rios, v. 16, n. 32, p. 279-301, 2021.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade De Vida No Trabalho - QVT: Conceitos E Práticas Nas Empresas Da Sociedade Pós-industrial (2a. Ed.)**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2012. Web.

MACHADO, Rita Barata Correia Félix. **As emoções na liderança: Uma investigação sobre a dinâmica profissional entre líder e liderado**. 2019.

MARTIN, Guido. **Employee experience: benefícios e viabilidade de implementação**. 2023. Tese de Doutorado.

O apoio diário para o seu bem-estar mental. **Meditopia**. Disponível em: <https://meditopia.com/pt/> Acessado: 06/2023

MELEIRO AMAS, ROCHA R. **Síndrome de burnout**. In: Associação Nacional de Medicina do Trabalho; Rocha R, Fernandes FC, organizadores. PROMEDTRAB Programa de Atualização em Medicina do Trabalho: Ciclo 3. Porto Alegre: Artmed Panamericana; 2021. p. 95–147. (Sistema de Educação Continuada a Distância, v. ;j3). Disponível em: <https://doi.org/10.5935/978-65-5848-399-1.C0004> Acesso em: 04/2023.

**Ministério da Saúde**: Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout> Acessado em: 06/2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **As Regras do jogo**: uma introdução à ação normativa da Organização internacional do trabalho Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_751244.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_751244.pdf) . Acessado em: 04/2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. ILO. **Estrés en el trabajo**: Un reto colectivo Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf) Acessado: 04/2023

PAES, Alana et al. **Liderança**: estilos e influências na produtividade das organizações. Revista Vox Metropolitana, v. 1, n. 4, p. 113-121, 2021.

PAZ, M. G. T., Fernandes, S. R. P., Carneiro, L. L., & Melo, E. A. A. (2020). **Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional**: O papel mediador da cultura organizacional. Revista de Administração Mackenzie, 21(1), 1–37. doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200122

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: 5 ações para melhorá-la na sua empresa **Convenia**. Disponível em: [https://blog.convenia.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-acoes-para-melhora-la-na-sua-empresa/#Falta\\_de\\_infraestrutura](https://blog.convenia.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-acoes-para-melhora-la-na-sua-empresa/#Falta_de_infraestrutura) Acessado: 06/2023

RIBEIRO, Marco Ferreira; PASSOS, Clotilde; PEREIRA, Paulo. **Motivação organizacional**: fatores precursores da motivação do colaborador. Gestão e desenvolvimento, n. 26, p. 105-131, 2018.

RYDER, Guy. Estresse no local de trabalho: É hora de aliviar o fardo. O Dia Mundial De Saúde E Segurança No Trabalho – OIT - **Organização Internacional Do Trabalho**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_475248/lang--pt/index.htm#:~:text=%E2%80%9CO%20estresse%20relacionado%20ao%20trabalho,Geral%20da%20OIT%2C%20Guy%20Ryder](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_475248/lang--pt/index.htm#:~:text=%E2%80%9CO%20estresse%20relacionado%20ao%20trabalho,Geral%20da%20OIT%2C%20Guy%20Ryder). Acessado em: 04/2023

SANTOS, Pedro Vieira Souza. Diagnóstico do clima organizacional: um estudo de caso em uma empresa de serviços. **Humanas Sociais e Aplicadas**, v. 9, n. 25, 2019.

SCHARDONG, Tania Maria. **Benefícios flexíveis: um olhar sobre a legislação trabalhista brasileira.** 2018.

SIQUEIRA, Jessyka Garcia et al. **Qualidade de vida no trabalho sob a luz do modelo de Walton.** Revista Destaques Acadêmicos, v. 13, n. 1, 2021. Disponível em; <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/2830>

SOUSA, Beatriz Teixeira de Fontes et al. **Síndrome de *Burnout*: um estudo comparativo entre profissionais de saúde e outros profissionais.** 2019. Tese de Doutorado.

SOUZA, Charleston Sperandio de; RAPOSA, Taynara Ferreira, 2022, **Qualidade de vida no trabalho: A motivação no ambiente organizacional,** Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.2 02/2022

VASCONCELOS, Livia garcias, 2022 – **Migalhas.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/376785/bem-estar-organizacional-e-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores> Acessado: 04/2023

VIEIRA, Gabriela da Silva; MOURA, Najida Patrícia e VOLPI, **Corpo ansioso: um olhar abrangente sobre o processo de ansiedade no corpo e caminhos da bioenergética para o tratamento.** In: VOLPI, José Henrique; VOLPI, Sandra (Org.). 23º CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS Curitiba: Centro Reichiano, 2018. [ISBN – 978- em: <http://centroreichiano.com.br/anais-dos-congressos//>. 1

VIEIRA, Fernando Kauê Novais et al. **Qualidade de vida no trabalho e clima organizacional em uma empresa ferroviária, um estudo de caso.** Brazilian Applied Science Review, v. 2, n. 2, p. 488-507, 2018.

VIEIRA, Isabela; RUSSO, Jane Araujo. ***Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização.*** Physis: Revista de Saúde Coletiva, v. 29, 2019.

WENDHAUSEN, Enimar Jerônimo et al. **O impacto dos benefícios e do desemprego sobre os salários do trabalhador no Brasil.** 2019.