

## **PESQUISA DO NÍVEL DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

LOPES, Heloiza Amélia<sup>1</sup>

MARTINS, Cristiane Ribeiro da Silva<sup>2</sup>

PINHEIRO, Fernanda Chiroli<sup>3</sup>

TOBIAS, Márcio<sup>4</sup>

DIAS, Renato Pontes<sup>5</sup>

FRISKE, Hadassa Landherr<sup>6</sup>

### **RESUMO**

O esgotamento profissional é um dos grandes fatores que resultam em Estresse e Síndrome de Burnout no Ambiente de Trabalho, visto isto, foi elaborada uma pesquisa que permite avaliar e visualizar o nível de esgotamento no ambiente de trabalho. Pesquisa realizada com 19 colaboradores da equipe corporativa de uma empresa da região norte do Mato Grosso através do Google Formulários. Onde foi possível identificar potencial entre os colaboradores para desenvolver a síndrome. Com base nisso elaboramos algumas ideias e sugestões de melhorias para os problemas identificados.

**Palavra-chave:** Estresse, Síndrome de Burnout, Qualidade de vida.

### **Research on the Level of Professional Exhaustion in the Workplace**

### **ABSTRACT**

Professional burnout is one of the major factors that result in Stress and Burnout Syndrome in the Workplace. Given this, a survey was designed to assess and visualize the level of burnout in the work environment. Research carried out with 19 employees from the corporate team of a company in the northern region of Mato Grosso using Google Forms. Where it was possible to identify potential among employees to develop the syndrome. Based on this, we developed some ideas and suggestions for improvements to the problems identified.

---

<sup>1</sup> Discente do Curso de Pós-graduação em MBA em Liderança e Inovação da Faculdade de Alta Floresta - FAF.

<sup>2</sup> Discente do Curso de Pós-graduação em MBA em Liderança e Inovação da Faculdade de Alta Floresta - FAF.

<sup>3</sup> Discente do Curso de Pós-graduação em MBA em Liderança e Inovação da Faculdade de Alta Floresta - FAF.

<sup>4</sup> Docente do Curso de Pós-graduação em MBA em Liderança e Inovação da Faculdade de Alta Floresta - FAF.

<sup>5</sup> Docente do Curso de Pós-graduação em MBA em Liderança e Inovação da Faculdade de Alta Floresta - FAF.

<sup>6</sup> Docente do Curso de Pós-graduação em MBA em Liderança e Inovação da Faculdade de Alta Floresta - FAF.

**Keyword:** Stress, Burnout Syndrome, Quality of life.

## 1 INTRODUÇÃO

O estresse ocupacional é uma condição que pode ser desencadeada por diferentes fatores. Sobrecarga de trabalho, conflitos e preocupações com o futuro da vida profissional são alguns deles. Tal quadro altera a percepção e reação do colaborador diante das demandas diárias, prejudicando a saúde física e mental.

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

Qualidade de vida no trabalho é um índice de satisfação do colaborador no trabalho, medido a partir dos níveis de saúde e bem-estar, ambiente físico, interação social, crescimento pessoal entre outros. Também é conhecido como QVT e é essencial para a diminuição do turnover e o sucesso do negócio.

Com base nas definições de Estresse no Ambiente de Trabalho, Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho, elaboramos uma pesquisa que permite identificar o Nível de Esgotamento no Ambiente de Trabalho.

Dado a quantidade de afastamentos e problemas relacionados aos fatores citados anteriormente, essa pesquisa nos permitiu visualizar e demonstrar a capacidade de existir tal problema organizacional físico e mental.

Situações como, sobrecarga de trabalho, falta de condições ergonômicas, falta de reconhecimento são alguns dos fatores que influenciam e impulsionam para tal situação ou agravante.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Estresse no Ambiente de Trabalho

Segundo pesquisa da Isma-BR (representante da International Stress Management Association), 72% dos brasileiros que estão no mercado de trabalho sofrem alguma sequela ocasionada pelo estresse. Desse total, 32% sofreriam de burnout. E 92% das pessoas com a síndrome continuariam trabalhando.

Segundo a presidente da ISMA-BR, Ana Maria Rossi, o estresse não é necessariamente algo negativo, pois é uma resposta natural do organismo humano. No entanto, é fundamental compreender a distinção entre o estresse positivo e o negativo, buscando formas conscientes de gerenciá-lo de maneira eficaz.

Além disso, a pesquisa também revelou que 32% dos brasileiros estão sofrendo da síndrome de burnout, um esgotamento profissional que pode levar a problemas de saúde mental mais graves. Para o psiquiatra André Bend, o gerenciamento do estresse é fundamental para promover a vida.

A pesquisa aponta para um cenário preocupante em relação à saúde mental dos trabalhadores brasileiros. A alta taxa de estresse e depressão indica a necessidade de se buscar formas de gerenciar o estresse de maneira eficaz. Segundo a presidente da ISMA-BR, é importante compreender a distinção entre o estresse positivo e o negativo, além de adotar práticas conscientes de autocuidado e buscar um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O esgotamento profissional, conhecido como síndrome de burnout, também foi identificado como um problema significativo, afetando um terço da força de trabalho brasileira. O psiquiatra destaca a importância do gerenciamento do estresse para promover uma vida saudável.

Para combater os níveis excessivos de estresse e suas consequências prejudiciais, é essencial incentivar o desenvolvimento da habilidade de gerenciar o estresse desde a infância nas escolas e no ambiente de trabalho. Além disso, é fundamental criar ambientes de trabalho que valorizem o bem-estar dos funcionários e promovam práticas de autocuidado.

Essas medidas podem ajudar a diminuir os índices de estresse e ansiedade na força de trabalho brasileira, contribuindo para a promoção da saúde mental dos trabalhadores e para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

## 2.2 Síndrome de Burnout

Em 2022, a Síndrome de Burnout, um tipo devastador de estresse, entrou na versão atualizada da Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde (OMS). Desde então, o Esgotamento Profissional faz parte da lista e pela primeira vez é classificado como uma Síndrome Ocupacional.

No Brasil, 12% das pessoas ativas no mercado de trabalho sofrem de algum distúrbio relacionado ao estresse e 32% delas têm sintomas de Burnout. São em média, 60 milhões de pessoas, um número significativo e preocupante.

Burnout pode ser resultado da insatisfação pessoal e com o ambiente de trabalho, levando à exaustão emocional, com reflexos psicossomáticos, como perda de memória, pensamentos negativos, sentimentos de medo, tristeza e raiva, dentre outros.

Esgotamento Profissional se desenvolve essencialmente por desequilíbrios na vida profissional das pessoas, no geral, pelo excesso de trabalho, levando ao cansaço extremo, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade, podemos destacar: estabelecimento de metas inatingíveis, acúmulo de funções, responsabilidades acima da capacidade de cada um, rotina acelerada. Uma série de fatores emocionais e físicos, com grandes chances de desenvolver quadros sérios de depressão. Possíveis Sintomas Emocionais: cansaço mental, isolamento, alterações repentinas de humor, sentimento de derrota, desesperança, sentimento de incapacidade, sentimento de frustração, negatividade. Sintomas

Físicos: dor de barriga, cansaço extremo, dor de cabeça, redução do apetite, pressão alta, fadiga, dores musculares, alterações dos batimentos cardíacos.

Essa doença é silenciosa, não se desenvolve de um dia para o outro. Geralmente a pessoa abre mão de si mesma e das coisas que lhe agradam, diminui interações sociais, dorme pouco e se alimenta mal, o rendimento do colaborador cai e isso pode levar ao mesmo efeito em toda uma equipe, influenciando drasticamente a forma com que as interações de trabalho fluem, comprometendo a criatividade, habilidades e competências de cada um. Esse comportamento se estende a todas as esferas de relação do indivíduo.

Medidas como tentar diminuir o estresse e a pressão no trabalho são o melhor caminho quando o assunto é a prevenção a problemas de saúde mental como a exaustão crônica profissional. Proporcionar um ambiente humanizado, acolhedor e saudável. Desenvolver a segurança psicológica do time é determinante. A atuação estratégica do time de recursos humanos juntos a iniciativas de prevenção pode mudar a vida de muitos talentos da empresa. Algumas formas de amenizar a doença no mundo corporativo: definir objetivos pessoais e profissionais, incentivar a prática de lazer, abordar o tema em reuniões coletivas no ambiente profissional, conscientização sobre a importância da saúde mental, evitar situações de sobrecarga, desestimular jornadas de trabalho longas e cansativas, garantir equipamentos e materiais necessários para o bom desenvolvimento das tarefas, desconstruir o consenso de que relatar um problema desse tipo poderá gerar algum tipo de punição e/ou demissão.

A Síndrome de Bournout demanda reconhecimento rápido para um tratamento eficaz, portanto quando isso acontecer, o psiquiatra e o psicólogo são os profissionais de saúde indicados para identificar o problema e orientar o melhor tratamento. A psicoterapia resume o tratamento, a combinação com atividade física e, em alguns casos, o uso de medicamentos.

Ao primeiro sintoma, busque ajuda, essa doença causa males irreversíveis em todos os níveis de convivência de uma pessoa. Se alguém da equipe apresentar qualquer sintoma ligado a desequilíbrios emocionais, pense imediatamente em estratégias para se aproximar e recomendar ajuda.

É fundamental manter o equilíbrio entre o trabalho, lazer, família, vida social e atividades físicas.

### **2.3 Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho**

Qualidade de vida no trabalho é um conjunto de fatores que interferem no bem-estar dos funcionários.

Como define a Organização Mundial da Saúde (OMS):

*“Qualidade de vida no trabalho é a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.*

Ou seja, a QVT está diretamente relacionada à satisfação com o trabalho atual.

A importância da qualidade de vida no trabalho está em sua relação com bem-estar, satisfação e produtividade. Afinal, o trabalho pode ser tanto fonte de prazer quanto de sofrimento para os funcionários. Cabe aos gestores, times de segurança e saúde no trabalho e Recursos Humanos, viabilizar as melhores condições possíveis para obter resultados de qualidade. Isso depende do capital humano e intelectual disponibilizado pelos empregados. Fica complicado aproveitar seu conhecimento e vivências num ambiente tóxico, sem espaço para feedback e repleto de práticas abusivas como bullying e assédio moral. Assim como num local que foca somente na quantidade de horas trabalhadas, exigindo longas jornadas que impedem os colaboradores de descansar. Ambos os cenários não apenas desestimulam que as atividades sejam feitas da melhor forma como também podem levar ao adoecimento dos funcionários. O que eleva taxas como absenteísmo, presenteísmo e afastamentos que custam caro para as empresas. Geralmente, a falta de QVT começa a se expressar através do presenteísmo, quando o colaborador está apenas de corpo presente. Sua mente, porém, está longe, pensando em questões pessoais ou apenas se protegendo de abusos no trabalho. Em seguida, seu descontentamento leva ao absenteísmo, elevando os atrasos e faltas. Se nada for feito para reverter o quadro, pode haver sério comprometimento à saúde mental e até física, levando a afastamentos para tratar, por exemplo, transtornos mentais.

A qualidade de vida afeta a produtividade de maneira profunda, pois contribui para a satisfação (ou insatisfação) no trabalho. E sabemos que trabalhadores satisfeitos produzem mais, porque se sentem valorizados pela companhia. Entre os estudos que relatam essa interação, está uma pesquisa realizada pela Universidade da Califórnia. Dados coletados pelos pesquisadores mostraram que colaboradores que percebem mais qualidade de vida no trabalho:

- São 31% mais produtivos
- Vendem 37% mais que seus colegas insatisfeitos
- São três vezes mais criativos
- Se sentem motivados a melhorar o atendimento ao cliente
- Se empenham para prevenir acidentes de trabalho
- Atuam na redução de desperdícios.

Colaboradores exercem um papel vital dentro das empresas e, por isso, seu bem-estar deve ser valorizado, mencionado anteriormente que a saúde mental do trabalhador também é influenciada pela QVT. Principalmente porque ambientes tóxicos e que não reconhecem o valor das equipes contribuem para uma série de fatores prejudiciais à mente e emoções. Isolamento, ansiedade e humor deprimido estão entre os principais. Assim como o estresse que, segundo levantamento da International Stress Management Association (Isma Brasil), afeta 70% da população brasileira economicamente ativa. Diante de metas inalcançáveis, alta competitividade, falta de segurança no trabalho e de tempo para cuidar da saúde, os profissionais chegam a atingir o esgotamento mental. Está aí uma das razões por que a síndrome de burnout impacta 33 milhões de brasileiros, ainda segundo a Isma Brasil. Outro dado alarmante mostra que o Brasil tem os maiores índices de ansiedade do mundo. Quase 19 milhões de pessoas sofrem com essa condição, o que corresponde a mais de 9% da população, de acordo com a OMS. Já a depressão afeta 16,3 milhões, ou pouco mais de 10% dos brasileiros com mais de 18 anos, conforme a PNS (Pesquisa Nacional de Saúde), realizada pelo IBGE.

A gestão de qualidade de vida no trabalho pode ser descrita como uma combinação de medidas que possibilitam sua implementação, controle e avaliação de resultados. Quando a gestão é realizada de modo contínuo, existe um programa de QVT, incluindo a qualidade de vida como um valor relevante para a empresa. Nesse cenário, ações que promovem a QVT começam entre as lideranças e são multiplicadas até chegar à força de trabalho. Os resultados são promissores, a partir da disseminação de boas práticas por todos os departamentos e níveis hierárquicos da organização.

Surgem, então, benefícios como:

- Melhora no clima organizacional
- Maior engajamento dos colaboradores
- Redução de índices como turnover, absenteísmo e presenteísmo
- Diminuição dos períodos de afastamento
- Retenção de talentos
- Maior produtividade
- Produtos e serviços mais lucrativos.

Indicadores de qualidade de vida no trabalho

A QVT é um tema bastante popular entre pesquisadores de áreas como saúde e gestão de pessoas. Portanto, os indicadores utilizados nas análises do nível de qualidade de vida no trabalho podem ser diferentes, dependendo da referência tomada.

### **Reconhecimento**

Esse item compreende as iniciativas que recompensam o trabalhador por seu esforço, conquista de metas etc. O reconhecimento reúne desde medidas simples como o agradecimento em público até premiações, bônus, acesso a benefícios e acréscimos ao salário percebido. Lembrando que o salário percebido vai além da simples remuneração mensal, englobando benefícios como vale-cultura, vale-alimentação e assistência médica.

### **Facilidade e Eficiência**

Esse componente se refere às características e rotinas da organização que surtem efeito sobre as entregas do colaborador. Pouco adianta oferecer muitos benefícios se a empresa adota processos engessados, não dão espaço para feedback ou dificultam o acesso aos gestores. Esses fatores acabam desestimulando profissionais de alta performance, que se sentem impedidos de fazer um bom trabalho.

### **Crescimento Pessoal**

Educação continuada e outras ações que apoiam o aprendizado no trabalho integram esse indicador da QVT. O aperfeiçoamento ajuda a dar um sentido maior à atividade laboral, que deixa de ser apenas um ganha-pão para se tornar vocação.



### **Saúde e Bem-estar**

Esse item é essencial para a promoção da qualidade de vida no trabalho. Como muitos funcionários passam a maior parte do dia trabalhando, a organização pode e deve incentivar que desenvolvam hábitos saudáveis. Entram nessa lista todas as atividades que auxiliem a adoção de alimentação balanceada, rotina de exercícios físicos e boas noites de sono. Organismos como SESMT e CIPA podem ajudar nesse quesito, acrescentando essas atividades a programas de saúde ocupacional.

### **Relações Interpessoais**

As interações sociais também influenciam na produtividade e satisfação com o trabalho. Daí a relevância de que a companhia implemente iniciativas para integrar diferentes departamentos e equipes. Eventos, viagens, confraternizações e cursos podem ser usados para diminuir o isolamento e favorecer a construção de relações saudáveis no trabalho.

### **Ambiente Físico**

Por último, mas não menos importante, vêm as condições físicas, mecânicas e ergonômicas do local de trabalho. É preciso, por exemplo, garantir instalações elétricas seguras para evitar acidentes. Assim como postos de trabalho adaptados ergonomicamente, a fim de prevenir esforços repetitivos e doenças como LER/DORT. O conforto é outro item fundamental para a QVT, já que as pessoas passam longas horas trabalhando. Espaços com decoração leve, máquinas de café ou lanches e locais de descanso para pausas são capazes de melhorar a percepção dos colaboradores e a QVT. Um dos indicadores mais importantes na promoção da QVT é o ambiente físico oferecido aos colaboradores.

### **Monitoramento do clima organizacional**

Você já deve ter ouvido falar das pesquisas de clima organizacional. Aplicar esses questionários periodicamente ajuda a conhecer a percepção dos colaboradores sobre o clima, corrigir falhas e melhorar a atmosfera de trabalho. Assim como as interações, relacionamentos e atendimento ao cliente.

### **Caixa de sugestões**

Esse é apenas um dos formatos que incentivam respostas dos funcionários, mostrando que o feedback deles é bem-vindo. Disponibilizar espaços neutros, como caixas de sugestões, permite que os interessados mantenham o anonimato, diminuindo as chances de se sentirem constrangidos em participar.

### **Ginástica laboral**

Implementar uma rotina de exercícios dentro dos escritórios é um jeito inteligente de estimular a atividade física entre os empregados. Por isso, a ginástica laboral é uma ferramenta poderosa para elevar a QVT.

### **Pausas no trabalho**

Pode parecer óbvio, mas existem períodos de atividade intensa, em que os próprios profissionais se esquecem de fazer pausas. Isso é prejudicial ao seu desempenho, além de favorecer o adoecimento físico e mental. Portanto, faz sentido criar e zelar por um cronograma de pausas no trabalho.

### **Palestras de conscientização**

As apresentações são importantes para disseminar bons hábitos alimentares e de sono. Procure delegar essa tarefa a especialistas que consigam aprofundar os temas, como nutricionistas, psicólogos, médicos e educadores físicos.

### **Reconhecimento personalizado**

Em vez de oferecer a mesma premiação por esforços dos funcionários todo ano, reserve um valor para customizar a recompensa. Dessa forma, os vencedores podem receber o que for mais relevante em seu momento de vida. Enquanto um vai preferir uma viagem de férias, outro vai achar melhor pagar as mensalidades da faculdade ou pós-graduação.

### **Preocupação com o colaborador na saúde ocupacional**

Muitos são os motivos para que a preocupação individualizada com cada funcionário seja uma premissa da gestão das empresas. Nesse contexto, é imprescindível que os gestores confirmem as ferramentas necessárias aos profissionais de SST, RH e membros da CIPA. Afinal, fortalecer a atuação dessas equipes colabora para a melhoria contínua e a qualidade de vida no trabalho. Vale ainda incentivar o envolvimento dos trabalhadores interessados, permitindo que sugiram e avaliem as medidas propostas e implantadas. Assim, todos participam do processo de construção de ambientes mais seguros e saudáveis, que contribuam para alcançar a felicidade no trabalho.

## **3. Discussão e Análise de dados**

Primeiramente elaboramos as questões com base nas rotinas trabalhistas da equipe corporativa, após lançamos a pesquisa para identificar o nível de esgotamento físico e mental dos funcionários.

### **3.1 Gráficos Baseados na Pesquisa**

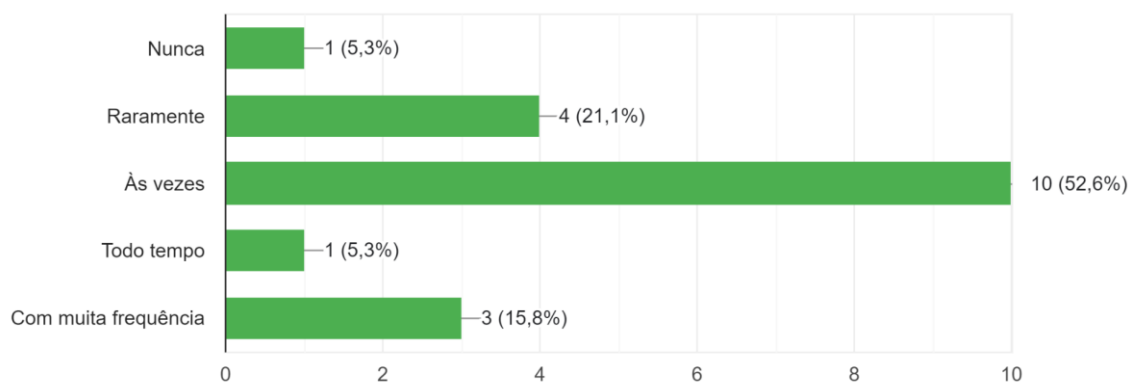


Verificando os gráficos abaixo é possível analisar a porcentagem do sentimento de esgotamento dos funcionários e sua constância, bem como o pensamento de negatividade.

### Pergunta 1

1 Você se sente deprimido (a) como se sua energia física e emocional estivesse esgotado (a)?

19 respostas

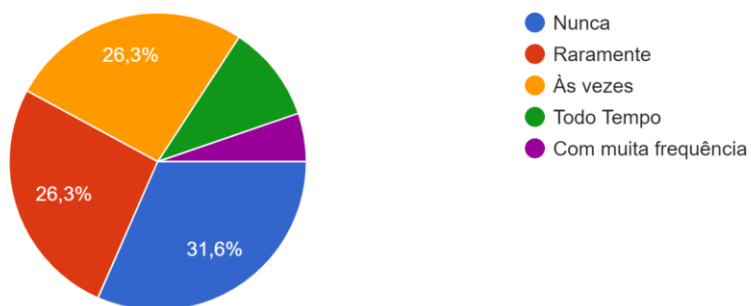


Fonte: elaborados pelos autores, 2023

### Pergunta 2

2 Você acha que está propenso (a) a pensar negativamente sobre seu emprego?

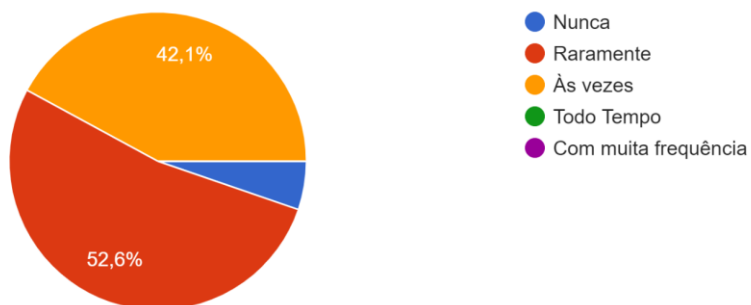
19 respostas



Fonte: elaborados pelos autores, 2023

6 Você fica irritado (a) facilmente com os pequenos problemas ou com seus colegas de trabalho e sua equipe?

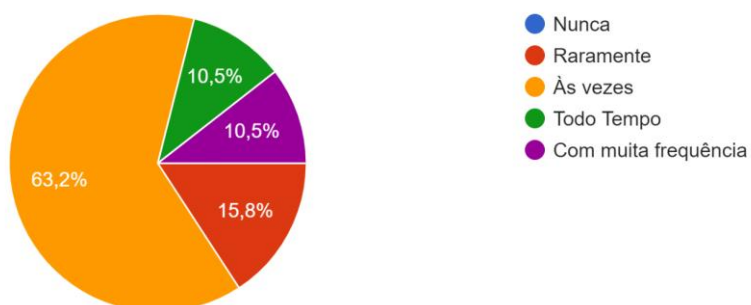
19 respostas



Fonte: elaborados pelos autores, 2023

8 Com que frequência de sente fisicamente exausto(a)?

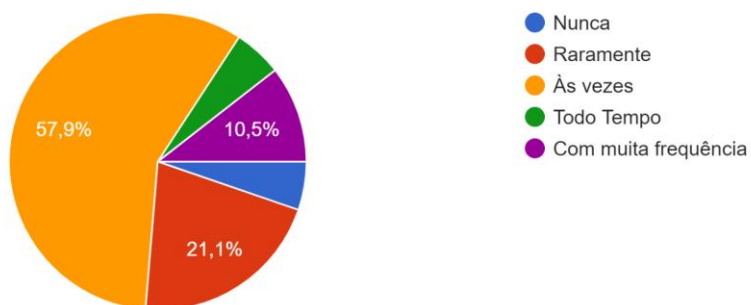
19 respostas



Fonte: elaborados pelos autores, 2023

9 Com que frequência se sente emocionalmente exausto(a)?

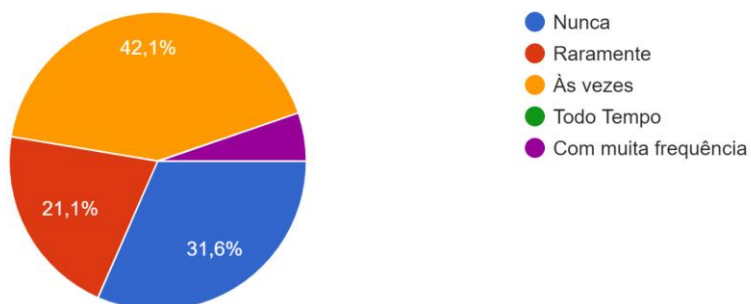
19 respostas



Fonte: elaborados pelos autores, 2023

10 Com que frequência pensa: “Eu não aguento mais isto”?

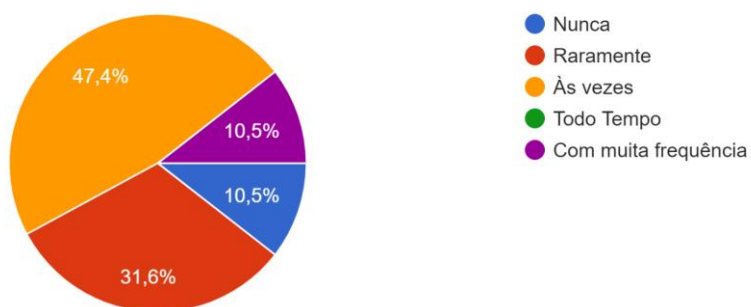
19 respostas



Fonte: elaborados pelos autores, 2023

11 Com que frequência se sente fatigado(a)?

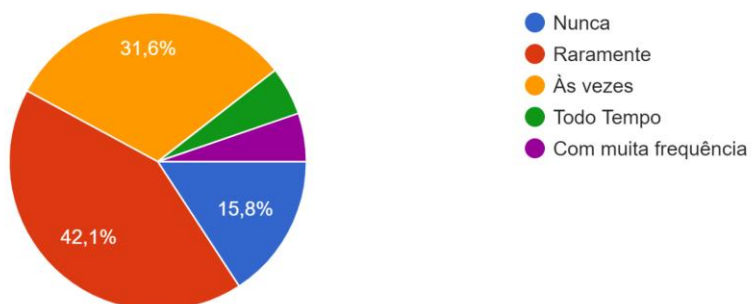
19 respostas



Fonte: elaborados pelos autores, 2023

12 Com que frequência se sente frágil e susceptível a ficar doente?

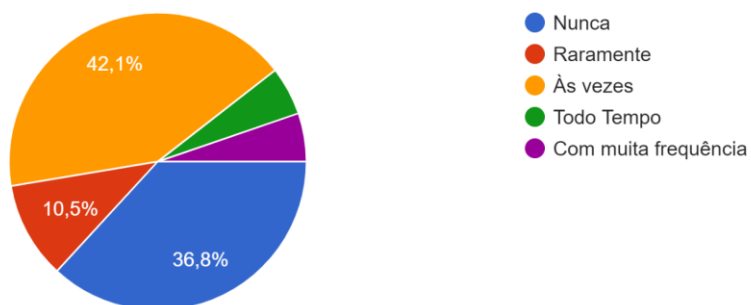
19 respostas



Fonte: elaborados pelos autores, 2023

13 O seu trabalho é emocionalmente desgastante?

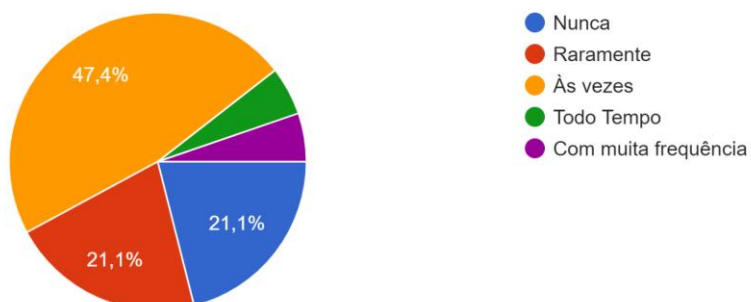
19 respostas



Fonte: elaborados pelos autores, 2023

14 Sente-se esgotado(a) por causa do seu trabalho?

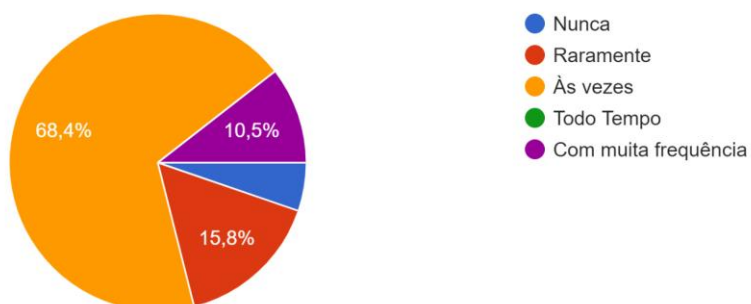
19 respostas



Fonte: elaborados pelos autores, 2023

16 Sente-se esgotado(a) no final de um dia de trabalho?

19 respostas



Fonte: elaborados pelos autores, 2023

20 Com base em suas respostas anteriores, cite ações que podem melhorar sua qualidade de vida no Trabalho?

19 respostas

Gestão mais treinada em bem-estar e engajamento dos colaboradores.

Colocando uma terapia em grupo no trabalho, colocando momentos de distrações e socialização. Acredito que o trabalho como um todo já é muito exaustivo, as empresas poderiam adotar algumas medidas para remover a pressão diária em cima do funcionário. uma dinâmica uma vez por semana, um café diferente uma vez no mês, um bate papo para discutir a semana na sexta - feira. Pequenas coisas podem deixar o ambiente de trabalho um pouco mais harmonioso.

No momento meu trabalho é o que me motiva a ser uma pessoa mais alegre e disposta a cada dia, gosto muito do convívio em que temos.

Minhas respostas não foram baseadas em meu trabalho, pois gosto da empresa, mais sofro com um colega de trabalho em específico que acaba me tirando o brilho e fez com que meu desenvolvimento caísse e por isso já não me sinto mais útil como antes. Além das inúmeras vezes que percebi que essa mesma pessoa tenta me queimar para os superiores

Os colaboradores colaborarem

Reconhecimento

Fonte: elaborados pelos autores, 2023

0

20 Com base em suas respostas anteriores, cite ações que podem melhorar sua qualidade de vida no Trabalho?

19 respostas

CADEIRAS CONFORTÁVEIS; PRAZO MAIORES E AUXILIAR DPTO

Acredito que a melhoria de qualidade de vida no trabalho atualmente se dá principalmente com a melhoria da remuneração, sendo assim o incentivo para promoções de melhoria de cargo tende a melhorar a qualidade de vida no trabalho, gerando um empenho maior do colaborador que mesmo gastando mais energia estará bem, pois no seu entendimento o esforço é para sua própria melhoria, uma melhoria palpável.

Reconhecimento através de aumento de salário.

Melhora do ambiente e comunicação.

Mais união entre as equipes

Aumento de salário e mais atividades em grupo com os colegas de trabalho.

Trabalhar em sinergia com equipe pode ajudar muito a facilitar o dia dia

Fonte: elaborados pelos autores, 2023

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa teve por objetivo identificar possíveis sinais de esgotamento físico ou mental, bem como estresse no ambiente de trabalho.

Durante a análise dos resultados da pesquisa elaborada e mostradas anteriormente, é visível identificar possíveis pontos de esgotamento estresse dos entrevistados, entre 40% a 70% dos entrevistados se somadas, relataram se sentir esgotado ou estressado ao fim do dia de trabalho, é possível observar que as questões ergonômicas influem diretamente ou indiretamente nesse resultado, bem como sobrecarga de trabalho e reconhecimento profissional.

Embasados no resultado obtido, podemos sugerir acompanhamento através de pesquisa de clima organizacional, exercícios como ginástica laboral, desenvolvimento no quadro ergonômico da empresa, bem como atividades que promovam o colaborador sair da zona de conforto e ainda motivar o mesmo para melhor desempenho de suas atividades.

## **REFERÊNCIAS**

FRANÇA, J. L. et al. Manual para normalização de publicações técnico-científicas. 6.ed. Rev. e ampl. Belo Horizonte: Ed. Da UFMG, 2003.

IBGE. Normas de apresentação tabular. 3. ed. 1993. Disponível em: <[http://www.sei.ba.gov.br/norma\\_tabular/normas\\_apresentacao\\_tabular.pdf](http://www.sei.ba.gov.br/norma_tabular/normas_apresentacao_tabular.pdf)>. Acesso em: 20 abr. 2012.

ISMA-BR - International Stress Management Association no Brasil 2023 ,Copyright © 2023

PUBLICAÇÕES LTDA <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/05/28>

<https://telemedicinamorsch.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho#:~:text=Como%20define%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial,expectativas%2C%20padr%C3%B5es%20e%20preocupa%C3%A7%C3%B5es%E2%80%9D>.

<https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>