



GUIA PRÁTICO

DE PREVENÇÃO AO BURNOUT



DICAS PARA
EVITAR
ARMADILHAS
COMUNS



SOBRE NÓS

Somos uma empresa gaúcha de Engenharia de Segurança do Trabalho e Automação Industrial formada por uma equipe multidisciplinar de profissionais com ampla experiência técnica que já atendeu mais de mil clientes em todo território nacional e no exterior. Buscamos sempre assessorar nossos clientes com um olhar atento sobre os processos produtivos, entregando soluções técnicas personalizadas, integradas e atualizadas em termos de normatização valorizando a produção, minimizando custos e evitando multas, e interdições.

Nossos Serviços



NR-12

Realizamos assessoria, projetos, documentações e adequações à NR-12.



NR-10

Realizamos PIE, SPDA, aterramento e outros projetos, laudos e adequações em eletricidade.



Saúde e Segurança no Trabalho

Fornecemos toda a documentação referente à segurança do trabalho, incluindo projeto e execução.



Manutenção

Atendemos todas as famílias de CLP e IHMs.



Reformas

Atualizamos máquinas e painéis elétricos.



Treinamentos

Realizamos todos os treinamentos de segurança do trabalho



www.previsio.com.br



comercial@previsio.com.br



R. Monteiro Lobato, 149 - Rio Branco,
São Leopoldo - RS, 93040-350



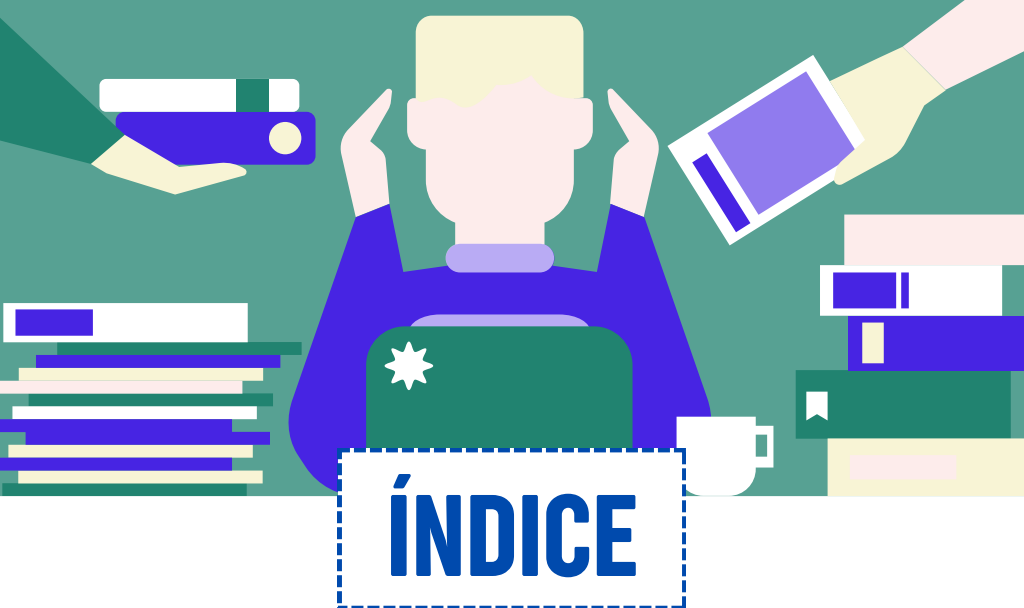
@previsio.engenharia



Previsio Engenharia



(51) 3466-9601



ÍNDICE

O que é Brunout	-----	04
E para as Empresas?	-----	05
Primeiro passo - Medir	-----	06
Segundo passo - Planejar	-----	07
Terceiro passo - Executar	-----	10
Referências	-----	12

O que é Burnout

A síndrome de burnout, também chamada de síndrome de esgotamento profissional, é caracterizada por um estado de exaustão mental e física relacionado ao trabalho. Descrita pela primeira vez em 1974 pelo psicólogo Herbert Freudenberger, surge como resposta a uma sobrecarga de demandas e pressões no ambiente profissional, levando a sintomas como falta de motivação, depressão, insônia e até problemas de memória.¹ É relevante estudar estratégias de enfrentamento pois um em cada cinco brasileiros enfrentam o burnout.³

Diversos fatores no ambiente de trabalho podem contribuir para o desenvolvimento de burnout, como³:

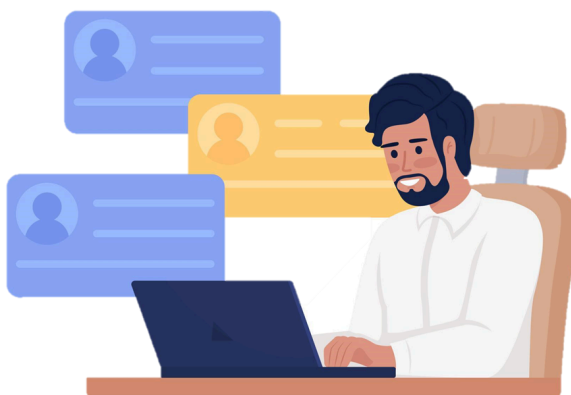
- Comunicação deficiente, incluindo falta de feedback adequado e orientações confusas;
- Baixa autonomia e suporte social, gerando conflitos entre chefes e colegas;
- Excesso de demandas e pressão de tempo, que aumentam as responsabilidades sem contrapartidas de apoio;
- Falta de recursos adequados, como instalações e equipamentos ineficientes e pouco suporte da gestão.



E para as empresas?

Para as empresas, esse estado de desgaste se traduz em um desempenho limitado, e pode elevar os níveis de absenteísmo, diminuir a produtividade, aumentar a rotatividade de pessoal e reduzir a rentabilidade do negócio².

A recente atualização da NR-01 exige que as empresas identifiquem e gerenciem riscos psicossociais, incluindo assédio e sobrecarga de trabalho, com o objetivo de proteger a saúde mental dos trabalhadores e prevenir problemas como o burnout. Com essa nova abordagem, o foco é criar ambientes de trabalho onde o bem-estar psicológico seja prioridade. As empresas têm até maio de 2025 para implementar essas mudanças, período que permite ajustes nos processos de avaliação e gestão de riscos psicossociais.



Primeiro Passo - Medir

Medir o risco e o grau de burnout em uma equipe é essencial para entender o estágio de saúde mental dos colaboradores e agir de forma preventiva, e é o primeiro passo para que se possa avançar para um plano de ação eficaz. Algumas maneiras de medir são:

- Inventário de Burnout de Maslach: usado para medir o grau de esgotamento emocional, despersonalização e realização pessoal. ⁵
- Modelo Demandas e Recursos do Trabalho: avalia o equilíbrio entre as demandas (como ritmo e sobrecarga) e os recursos oferecidos (como apoio social e oportunidades de desenvolvimento). ⁶
- Monitoramento de absenteísmo: alta frequência de faltas e atestados médicos pode indicar níveis elevados de estresse.
- Avaliações de desempenho e entrevistas de desligamento: ajudam a identificar quedas na produtividade e problemas não resolvidos que podem estar associados ao burnout.
- Avaliação Ergonômica Preliminar e Análise Ergonômica do Trabalho: Estas metodologias possuem questionário de aspectos psicossociais relacionados ao trabalho, aplicados anonimamente. Os dados coletados são muito relevantes na avaliação do ambiente laboral.



Segundo Passo - Planejar

A criação de um plano de ação e de políticas de prevenção é essencial para combater o burnout e promover um ambiente de trabalho mais saudável. Após a medição do nível de risco ou da incidência de burnout, as empresas podem implementar estratégias direcionadas, **adaptadas às necessidades identificadas**. Esse planejamento prévio ajuda a estabelecer ações eficazes, evitando que o esgotamento alcance níveis críticos.

É importante criar uma estratégia bem direcionada às necessidades da área, mas alguns exemplos de estratégias que tem sido estudadas como efetivas são:

- **Avaliação Ergonômica Preliminar e Análise Ergonômica do Trabalho:** Auxiliam na adoção de medidas preventivas e na adaptação das condições laborais.
- **Delegação de tarefas:** CEOs que delegam geram, em média, 33% mais receita, além de promover uma cultura de confiança e autonomia para os colaboradores.²
- **Capacitação sobre burnout:** treinamentos que ensinem os sinais de esgotamento e como lidar com o problema.



Segundo Passo - Planejar

- **Horários de trabalho flexíveis:** a adoção de semanas de quatro dias e de modelos híbridos demonstrou reduzir o estresse e aumentar a satisfação dos colaboradores .
- **Plano de férias:** organizar as férias com antecedência para garantir o descanso dos colaboradores e reduzir o acúmulo de estresse.
- **Empregar estratégias de aumento do bem-estar, como:**
 - Bem-estar físico: Incentive práticas que promovam a saúde física, como programas de atividade física no ambiente de trabalho, orientação nutricional, pausas para descanso e ergonomia. Ações voltadas para a saúde física contribuem diretamente para reduzir o cansaço excessivo e melhorar a qualidade de vida no trabalho.
 - Bem-estar emocional: Ofereça apoio psicológico e capacitações para identificar e gerenciar emoções, ajudando os colaboradores a lidar com o estresse e a ansiedade. Um programa de bem-estar emocional pode incluir acesso a terapeutas ou sessões de mindfulness, além de incentivar um ambiente de suporte e compreensão.



Segundo Passo - Planejar

- Bem-estar social: Promova atividades que fortaleçam as relações entre os colaboradores, como encontros de integração, eventos de equipe e oportunidades para construir relacionamentos positivos no trabalho. Esse apoio social ajuda a criar um ambiente acolhedor e reduz o isolamento, um fator comum no burnout.
- Bem-estar ocupacional: Incentive o desenvolvimento profissional e ofereça suporte para que os colaboradores realizem suas funções de forma satisfatória e com sentido. Pode incluir programas de mentorias, desenvolvimento de habilidades, além de abrir oportunidades de carreira que os motivem.
- Bem-estar financeiro: Estabeleça políticas de apoio financeiro, como orientações sobre finanças pessoais e benefícios que reduzam preocupações econômicas. Oferecer benefícios como bônus e participação nos lucros também fortalece a segurança e o bem-estar financeiro.
- Bem-estar intelectual: Proporciono oportunidades de aprendizado contínuo e inovação, incentivando a busca por conhecimento. Workshops, treinamentos e apoio para cursos ou certificações podem manter os colaboradores motivados e desafiados intelectualmente.



Terceiro Passo - Executar

A execução do plano de ação exige uma abordagem organizada e contínua para garantir que as políticas de prevenção ao burnout e as iniciativas de bem-estar sejam eficazes e sustentáveis. Abaixo estão os passos principais para implementar o plano de forma prática:

Mapeamento e Definição de Prioridades: Você mapeou o risco na primeira etapa, agora é hora de analisar os dados coletados e entender quais as áreas precisam de mais atenção.

Estabelecimento de Parcerias e Recursos Internos:

- Identifique os recursos disponíveis na empresa e estabeleça parcerias externas, se necessário, como fornecedores de programas de saúde mental, nutricionistas, entre outros.
- Defina quem será responsável por coordenar cada área do bem-estar, seja por um comitê interno de bem-estar ou por um grupo de profissionais de recursos humanos.

Definição de Metas e Indicadores:

- Estabeleça metas específicas e mensuráveis para cada dimensão. Defina indicadores de sucesso para monitorar os resultados, como engajamento em atividades, adesão a programas de bem-estar e índices de satisfação dos colaboradores.



Terceiro Passo - Executar

Comunicação e Envolvimento dos Colaboradores:

- Envolver os colaboradores na execução do plano desde o início, comunicando de forma clara e contínua cada ação e os benefícios envolvidos.
- Estabeleça canais de feedback para que os colaboradores possam compartilhar suas impressões e sugestões, garantindo que eles se sintam parte do processo.

Monitoramento e Avaliação Contínua

- Realize avaliações periódicas para medir o impacto das ações implementadas e ajuste as iniciativas conforme necessário. Use os indicadores definidos para comparar os resultados antes e depois das ações.
- Colete dados de satisfação e resultados práticos (redução de absenteísmo, melhoria do clima organizacional) para identificar o que está funcionando e o que pode ser melhorado.

Ajustes e Atualização do Plano

- Mantenha o plano dinâmico e atualizado, adicionando novas ações conforme o ambiente de trabalho e as demandas dos colaboradores evoluem.



Referências

1. LIOBET, Anna Badia. Síndrome de Burnout: o que é, sintomas e tratamento. Disponível em: <https://br.psicologia-online.com/sindrome-de-burnout-o-que-e-sintomas-e-tratamento-127.html>
2. WELLHUB. Ebook - Plano de combate ao Burnout.
3. YONESHIGUE, Bernardo. Burnout: 1 a cada 5 profissionais de grandes corporações sofre de esgotamento no Brasil, mostra pesquisa inédita. IPq – USP, 2022. Disponível em: <https://ipqhc.org.br/2022/10/13/burnout-1-a-cada-5-profissionais-de-grandes-corporacoes-sofre-de-esgotamento-no-brasil-mostra-pesquisa-inedita/>.
4. Ministério do Trabalho e Emprego. Governo Federal atualiza NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/governo-federal-atualiza-nr-01-para-incluir-riscos-psicossociais-e-reconstitui-comissao-do-benzeno>.
5. CARLOTTO, Mary Sandra e CÂMARA, Sheila Gonçalves. Características psicométricas do Maslach Burnout Inventory - Student Survey (MBI-SS) em estudantes universitários brasileiros. PsicoUSF v.11 .2. dez 2006. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712006000200005
6. FERREIRA, Thiago Cardoso e GHEDINE, Tatiana. Teoria das demandas e recursos do trabalho: estado da arte, caminhos e perspectivas. Revista GeSec v14 n.10. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/374536994_Teoria_das_demandas_e_recursos_do_trabalho_estado_da_arte_caminhos_e_perspectivas.