

## PROFISSIONAIS MULHERES E MÃES SÃO AS MAIS AFETADAS PELA SÍNDROME DE BURNOUT

### PROFESSIONALS WOMEN AND MOTHERS ARE THE MOST AFFECTED BY BURNOUT SYNDROME

---

**Nome do autor:** Vaniele Moreira Pessanha

Graduanda do Curso de Administração do Centro Universitário São Jose.

**Orientadora**

Titulação Acadêmica: Prof. Fernanda Barreto, Administradora, Especialista em Gestão de Pessoas e Mestranda em Recursos Humanos pela UCES ( Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales – uces.edu.ar).

#### RESUMO

Profissionais mulheres e mães que vivem a maternidade no meio corporativo se deparam com um grande desafio nomeado como Síndrome de Burnout. Muitas mulheres sofrem com essa condição atualmente pois precisam realizar com excelência o papel de profissional, mulher e mãe que a sociedade impõe, essa régua de excelência acaba gerando um grande estresse diário e esgotamento físico e mental, levando essas profissionais a afastamentos necessários de suas atividades. Soma-se uma pressão interna onde a mulher precisa ser boa em tudo que desempenham. O resultado dessa exigência transforma profissionais qualificadas em profissionais com transtornos psicológicos extremamente prejudiciais a vida como um todo. Dentro do ambiente corporativo se faz necessário o treinamento de discernimento da identificação dessa condição de saúde mental, sendo observada no ambiente a qual essas profissionais estão inseridas diariamente, inserindo atividades que desenvolva esse autoconhecimento para as próprias profissionais quanto treinamento efetivo de gestão para os líderes identificar o desenvolvimento dos seus liderados e feedbacks de forma humanizada de compreensão, pois a relação de entrega e resultados são extremamente afetadas por essa condição. Pesquisas evidenciadas no desenvolvimento do trabalho apontará índices desse transtorno adquirido no meio corporativo e as alternativas de identificação e prevenção que a gestão da empresa precisa analisar para ajudar a tratar e solucionar essa condição que afeta muitas

profissionais mulheres, pois desencadeiam muitos afastamentos, baixa produtividade, desenvolvimento pessoal e profissional interrompido, falta de colaboração e gera impactos significativos no desenvolvimento da empresa a qual precisa desenvolver externamente uma ótima reputação de qualidade de trabalho.

**Palavras-chave:** Burnout, Trabalho e Saúde.

## **ABSTRACT**

Professional women and mothers who experience motherhood in the corporate environment are faced with a major challenge called Burnout Syndrome. Many women currently suffer from this condition because they need to perform with excellence the role of professional, woman and mother that society imposes, this rule of excellence ends up generating great daily stress and physical and mental exhaustion, leading these professionals to take necessary time off from their activities. . There is added internal pressure where women need to be good at everything they do. The result of this requirement transforms qualified professionals into professionals with psychological disorders that are extremely harmful to life as a whole. Within the corporate environment, discernment training in identifying this mental health condition is necessary, being observed in the environment in which these professionals are inserted daily, including activities that develop this self-knowledge for the professionals themselves and effective management training for leaders to identify the development of those they lead and feedback in a humanized way of understanding, as the relationship between delivery and results is extremely affected by this condition. Research evidenced in the development of work will point out rates of this disorder acquired in the corporate environment and the identification and prevention alternatives that company management needs to analyze to help treat and resolve this condition that affects many female professionals, as they trigger many leaves of absence, low productivity, interrupted personal and professional development, lack of collaboration and generates significant impacts on the development of the company, which needs to externally develop an excellent reputation for quality of work

**Keywords:** Burnout, Work and Health

## **INTRODUÇÃO:**

“Diariamente, as mulheres são submetidas a uma pressão física e psicológica que a própria sociedade as impõe da forma mais cruel possível. Muito dessa sobrecarga vem também de uma cultura machista que ainda hoje a nossa sociedade cultiva”, explica Carine Roos, CEO e fundadora da Nawa, empresa de consultoria especializada em diversidade e bem-estar emocional. Cansaço, desgaste físico, emocional e rotinas exaustivas, seja em casa ou no trabalho. Essa tem sido a realidade de milhares de pessoas. No entanto, estudos mostram que o estresse e o esgotamento profissional estão afetando mais mulheres que homens e, particularmente, mais as mães que trabalham fora de casa do que pais que fazem o mesmo.

Esse trabalho procura abordar como a empresa deve se posicionar para ajudar e evitar que a saúde mental dessas profissionais mulheres no ambiente corporativo sejam afetadas, a fim de repassar informações, ajudar a identificar os sinais e conscientizá-las a procurar ajuda de especialistas. Além de diminuir o índice de afastamentos dessas profissionais do ambiente corporativo diagnosticadas com depressão e crises de ansiedades.

Dados recentes que olham especificamente para o chamado Burnout em mulheres são preocupantes. Segundo uma pesquisa feita pela plataforma LinkedIn, com quase 5 mil americanos, 74% das mulheres disseram que estavam muito ou razoavelmente estressadas por motivos ligados ao trabalho, em comparação com apenas 61% dos empregados do sexo masculino que responderam à pesquisa. E esses dados são cada vez mais recorrentes atualmente, mais do que nunca, é preciso estar atento à saúde emocional deste público, a fim de evitar que mais mulheres sejam acometidas pela síndrome do burnout, explica Carine Roos, CEO e fundadora da Nawa, empresa de consultoria especializada em diversidade e bem-estar emocional. Tendo em mão tais informações, sugere-se uma pergunta para o bom andamento do trabalho: A colaboração da empresa desenvolvendo materiais com informações sobre os sintomas de burnout direcionado a todas as funcionárias é realmente necessário para a empresa?

## **OBJETIVOS**

### **- Objetivo Geral**

O estudo a seguir se restringirá a analisar as situações desenvolvidas pela síndrome de burnout em profissionais mulheres e mães no ambiente corporativo, tomando como base os estudos e relatos sobre o tema em questão.

### **- Objetivos Específicos**

Verificar e identificar a necessidade da disponibilização de treinamentos de liderança e autoconhecimento dos colaboradores com materiais com informações sobre a síndrome de burnout e esgotamento físico e mental para todas as mulheres da empresa.

Também serão abordados os seguintes objetivos específicos:

- Identificar os casos de afastamentos de colaboradoras pela síndrome de burnout na empresa.
- Analisar cada afastamento realizando um checklist de cada equipe afetada e disponibilizar os treinamentos de líderes e liderados.
- Avaliar as vantagens e desvantagens da inclusão dessa nova metodologia a ser inserida de forma contínua na empresa.

## **JUSTIFICATIVA**

A importância desse estudo para as profissionais mulheres/mães e empresas é de extrema relevância, pois orienta e capacita as empresas sobre a importância do cuidado com a saúde mental dessas profissionais e demonstra para essas colaboradoras o exercício do autoconhecimento diário. Tal informação é importante para orientá-las com informações de se autoconhecer, exercer a colaboração e comunicação interna entre a equipe solicitando ajuda.

Seus resultados são necessários para identificação do papel da empresa na saúde dessas funcionárias. Tal necessidade também se dá pelo intuito de amenizar os afastamentos e comprometimento das entregas dessa empresa.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEORICA**

Tendo uma base teórica sólida para argumentar e verificar a viabilidade ou não do problema proposto, deve-se conceituar o que é síndrome de burnout em mulheres mães no ambiente de trabalho para um melhor entendimento.

No filme *Tempos Modernos*, de 1936, Charlie Chaplin encarna um operário de uma fábrica. As cenas clássicas dessa obra mostram a frustração do funcionário por não conseguir realizar todas as tarefas. Na época em que o longa foi filmado, os teóricos ainda não tinham uma definição para o distúrbio que o personagem enfrentava. Somente na década de 1970, o médico alemão Herbert Freudenberger utilizou pela primeira vez o termo Síndrome de Burnout para classificar o esgotamento mental e emocional relacionado à vida profissional.

De acordo com Doutor Mário Louzã, médico e professor da USP o esgotamento não se manifesta do dia para a noite. É um processo cumulativo que pode demorar anos ou décadas para se desenvolver completamente. É fundamental que os empresários e as pessoas em cargos de liderança entendam o perfil de seus funcionários. “Há pessoas que gostam de sobrecarga no trabalho e outras que toleram menos. Cabe que aos chefes saberem equacionar”.

Segundo uma pesquisa da Great Place to Work em parceria com a startup Maven, as mulheres que trabalham fora possuem 23% mais chances de desenvolver burnout do que homens na mesma situação. Isso acontece devido à jornada estendida das mulheres, que muitas vezes precisam fazer as tarefas domésticas, cuidar dos filhos e, ao mesmo tempo, desenvolver suas carreiras profissionais. Para dar conta de tudo isso, elas podem ficar muito ansiosas, pressionadas e sobrecarregadas, o que leva à síndrome de burnout. Existe uma grande pressão para que a mulher tenha uma performance de excelência na sua carreira, como esposas e como mães. Tudo isso pode levar a doenças como a síndrome de burnout, que não só prejudicam o desempenho como impedem grandes profissionais de alavancarem suas carreiras.

De acordo com a Psicóloga de Terapia Cognitivo Comportamental Gabriela Affonso a síndrome de burnout é um adoecimento relacionado ao trabalho, ela já é apontada pelo OMS dentro da CID10 e oficializada na CID11 como síndrome do esgotamento profissional. Ela simplesmente é um stress crônico relacionado ao trabalho que não teve sucesso em ser bem gerenciado. O Burnout sempre está associado a 3 grandes dimensões: sentimento de exaustão e esgotamento de energia, um aumento do distanciamento mental do trabalho e a redução da eficácia profissional. Os principais sintomas vão estar relacionados com sintomas fisiológicos, emocionais e comportamentais.

1. Sintomas Fisiológicos: Dores de cabeça, problemas digestivos, distúrbios do sono, problemas cardíacos etc.
2. Sintomas Emocionais: Ansiedade, distanciamento emocional, irritabilidade, dificuldade de concentração, sensação de impotência etc.
3. Sintomas Comportamentais: Absenteísmos, diminuição da produtividade, diminuição do comprometimento, agressividade, isolamento etc.

As principais causas dessa condição é a sobrecarga de trabalho e responsabilidades atribuídas. Aponta uma pesquisa da consultoria EDC, que ouviu 365 profissionais, e apontou que quase um quarto das mulheres (24,64%) se sente angustiada e ansiosa com o volume de trabalho. Entre os homens, o número de profissionais que diz o mesmo cai para 15, 96%. “A pesquisa demonstra o quão preparadas e comprometidas as mulheres estão, cabe aos gestores e empresas equilibrarem essas entregas para que o público feminino seja mais recompensado pelo seu desempenho e menos sobrecarregado de funções”, diz Daniel Campos Neto, CEO da EDC Group. As conclusões de Elton Mayo (1932 p.17) ressalta: “Os trabalhadores são criaturas sociais complexas, dotadas de sentimentos, desejos e temores. O comportamento no trabalho – como o comportamento em qualquer lugar – é uma consequência de muitos fatores motivacionais”.

Toda empresa precisa oferecer um ambiente acolhedor e confortável para todos. Isso inclui o respeito aos horários de trabalho e descanso, o combate a pressões desnecessárias e o incentivo a ações que promovem a saúde mental dos colaboradores. Para essas profissionais é importante que elas consigam desenvolver suas próprias práticas e assumir o protagonismo no que diz respeito

à sua saúde mental. A empresa como peça central precisa trazer práticas comportamentais que oriente e sinalize essas profissionais a se proteger e evitar essa síndrome. Algumas ferramentas são de extrema importância e todas saibam colocar em prática. Dentre elas temos: orientar a delegar mais as funções, inserir pausas durante o expediente, investir no relacionamento com a equipe, orientar pausas para realizar exercícios de respirações ou encontros de yoga, projetos que estimule a prática de exercícios físicos, projetos que estimule a alimentação saudável, horário de almoço um pouco mais extenso com um local específico para horário de sono (Blog Porto seguro,2023).

Com base nas definições acima, pode-se concluir que a Burnout é uma síndrome que ganhou destaque do meio corporativo, com grandes afastamentos de profissionais mulheres. O papel da empresa na vida dessas profissionais tem um peso fundamental para um bom equilíbrio da saúde mental dessas mulheres afim de orientá-las dentro do ambiente de trabalho a importância do autoconhecimento e separar um tempo para se cuidar.

## **DESENVOLVIMENTO**

Diante dos objetivos explicitados na introdução com as alternativas a fim de solucionar a síndrome de burnout nos ambientes corporativos podemos analisar os pontos a serem desenvolvidos e correlacionar com os dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt), aproximadamente 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de burnout, uma doença ocupacional reconhecida e classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022. Atualmente, o Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados no mundo.

Segundo Otávio Pinto e Silva, professor do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP, os departamentos de recursos humanos das empresas precisam estar preparados para enfrentar essas situações, para conseguir estabelecer um ambiente de trabalho saudável. “Muitas vezes, o trabalhador tem uma reação de ficar mais calado, introvertido, e tem até vergonha de expor aquilo que está passando.” Por isso, como pontua o professor, as empresas precisam conseguir identificar essas situações, para oferecer apoio para o

trabalhador enfrentar a doença. “Todo mundo pode passar por isso um dia, então é muito importante que a empresa tenha esse ambiente adequado para poder enfrentar essas eventuais situações”, aponta. Sendo o primeiro ponto focal do desenvolvimento do trabalho, cabe a empresa identificar os colaboradores que estão passando por esse diagnóstico para seguir um plano de ação.

Pela segunda estratégia abordada nos objetivos específicos a empresa precisa analisar cada afastamento realizando os checklist das equipes afetadas para cuidar e disponibilizar treinamentos para os líderes e liderados de toda equipe. De acordo com “Otávio Pinto e Silva” a fim de prevenir essas questões de forma bem estruturada, as empresas devem buscar oferecer uma assistência prévia para esses trabalhadores. Hoje é muito comum, como Silva comenta, que os planos de saúde ofereçam atendimentos psicológicos. É importante, entretanto, que um diagnóstico seja feito com antecedência para evitar que ocorra o afastamento do profissional e que as equipes tenham orientação para autoconhecimento.

Consolidando com a última estratégia abordada em avaliar as vantagens e desvantagens da inclusão dessa metodologia de prevenção de forma contínua na empresa. Se tem a percepção diante de todo o estudo abordado que implementar uma cultura colaborativa e de feedback, trabalhando críticas e sugestões de maneira construtiva, treinamentos de prevenção é uma ação eficaz para combater a síndrome, sendo as desvantagens a força total da empresa afetada por esse cenário de síndrome de burnout caso a empresa não tenha o foco na prevenção. Segundo o Sebrae são estratégias essenciais para garantir não só a produtividade dos trabalhadores, mas também o seu bem-estar físico e emocional, garantindo qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

Segundo a pesquisa feita pela consultoria McKinsey, no estudo, que ouviu 65 mil pessoas, 42% das profissionais afirmaram se sentir esgotadas; entre os homens, eram 32%. O levantamento ainda apontou que quase 40% das líderes consideraram abandonar o trabalho por completo ou reduzir sua jornada parcialmente. Segundo a co-autora do estudo, Marianne Cooper um dos motivos que ajudam a explicar a prevalência do burnout entre as mulheres é, justamente, os esforços para aumentar a diversidade nas organizações. Além disso, o estudo da McKinsey também descobriu que as mulheres, especialmente as mulheres negras, ainda estão sub-representadas em cargos de liderança nas empresas. Para cada 100 homens promovidos a

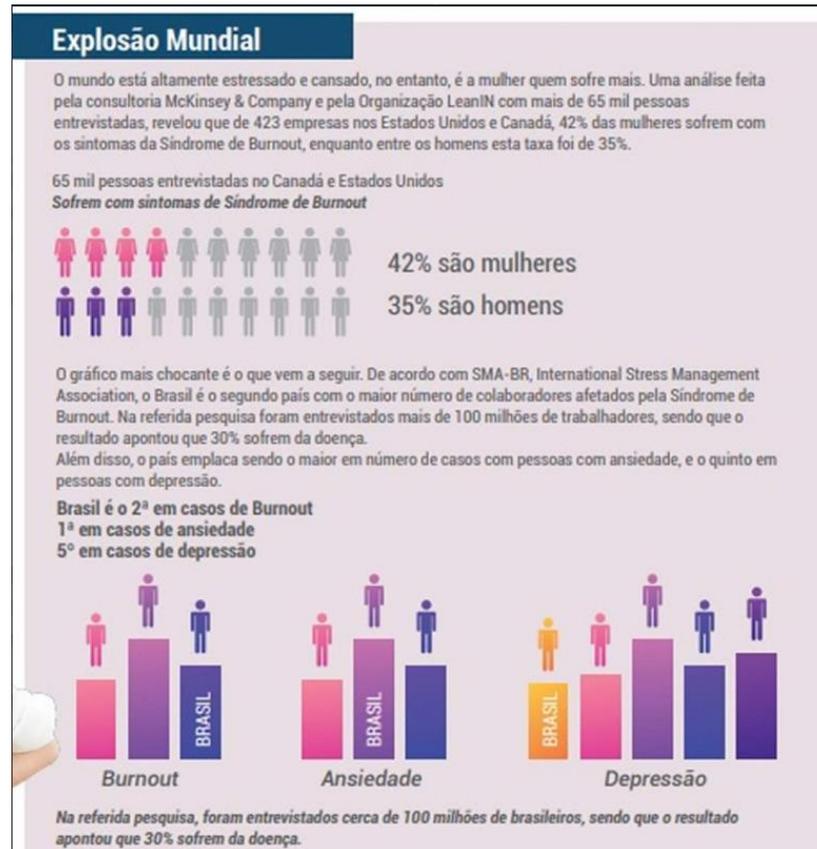
gerentes, apenas 86 mulheres são promovidas. E as mulheres negras representam apenas 4% dos líderes “C-suite” – gerentes de nível executivo que normalmente têm a palavra “líder” em seus cargos. Ainda segundo o estudo, na visão das mulheres:



**FONTE:** <https://thinkworklab.com/saude/42-das-profissionais-mulheres-estao-sofrendo-com-burnout-diz-pesquisa-da-mckinsey/>. Acesso em: 05/05/2024.

Diante dessa pesquisa conseguimos identificar a percepção das colaboradoras diante dos desafios enfrentados por essa sobrecarga profissional. A importância dos objetivos explicitados no trabalho deixa em evidências a necessidade do cuidado que uma organização precisa ter com os colaboradores, identificando as condições de trabalho, avaliando a pesquisa de clima organizacional, analisando os feedbacks, identificando estratégias para colaboração, diminuição de sobrecargas e disponibilização de assistência de cuidado para tratar e evitar o burnout.

Além dessa pesquisa podemos ir mais além para entender melhor a proporção causada por essa exaustão que afeta muitas colaboradoras no ambiente corporativo. A seguir temos uma análise realizada pela consultoria McKinsey & Company e Organização LeanIN:



**FONTE:** <https://www.segs.com.br/seguros/331195-burnout-a-nova-doenca-do-trabalho>. Acesso em: 12/05/2024.

Diante das pesquisas apontadas anteriormente a importância desse trabalho focando na qualidade de vida de todas as profissionais no ambiente corporativo, afim de proporcionar bem estar, capacitação de qualidade e melhor desempenho profissional com melhores resultados que reflete de forma positiva para as empresas pois além de uma melhor performance também previne grandes riscos que podem afetar os processos da empresa caso exista muitos casos e permite seus colaboradores ter maior desempenho profissional e pessoal.

Colocando em prática as ações que as empresas podem adotar para proteger a saúde mental de seus colaboradores, podemos identificar muitas alternativas a serem implementadas. Existem várias estratégias para criar uma cultura de cuidado no qual as pessoas colaboradoras conseguem trabalhar de forma produtiva e manter o seu bem-estar. Confira algumas ações práticas e de fácil implementação que Ines Hungerbühler, psicóloga, PhD e líder do time clínico do Wellz by Gympass, apresenta:

Lidar com a cultura da produtividade: Ambientes onde a produtividade está acima de qualquer coisa (até a própria saúde da pessoa colaboradora) são propensos a facilitar o desenvolvimento de burnout. Somos todos humanos e ter limites não é apenas normal, mas saudável, inclusive para a empresa.

Flexibilizar as rotinas: Estresse crônico muitas vezes é causado por uma incompatibilidade entre as exigências profissionais e as capacidades e recursos do lado da pessoa colaboradora. Compreender as rotinas e metas que se adequam não apenas para o negócio, mas também para a pessoa colaboradora, traz mais produtividade e contribui para um ambiente mais saudável.

Educação e capacitação da liderança: As lideranças têm um papel fundamental na criação de uma cultura de cuidado e conseqüentemente um ambiente de trabalho saudável. Para uma pessoa líder poder criar espaços psicologicamente seguros e acolher membros da equipe, é necessário preparar a liderança adequadamente.

Ter ferramentas de monitoramento recorrente do estado emocional das pessoas colaboradoras: Assim como o burnout, outras questões de saúde mental tais como a depressão ou ansiedade, não aparecem de um dia para outro. Identificar primeiros sinais e sintomas, permite intervir antes de um desenvolvimento completo e conseqüentemente reduzir desde o início conseqüências como afastamentos e altos custos médicos, além de uma qualidade de vida impactada.

Promover programas de cuidado contínuo: Para criar uma cultura que prioriza o bem-estar precisa-se mais do que oferecer ações pontuais ou intervenções em crise. Oferecer benefícios e ferramentas que permitam às pessoas colaboradoras cuidar da própria saúde mental, gerenciar melhor os níveis de estresse e aumentar o autoconhecimento, é fundamental para prevenir o burnout e outras questões de saúde mental. Alguns benefícios como, programas de atividades físicas, apps de psicólogos e outras especialidades, programas internos de encontros com todos os colaboradores para falar sobre saúde e autocuidado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se diante do trabalho desenvolvido que o cuidado da empresa com os seus colaboradores deve ser de extrema prioridade. O cuidado com a saúde mental dos funcionários contribui para seu bem-estar geral e para a satisfação no trabalho. Quando os funcionários se sentem mentalmente saudáveis, eles são mais propensos a estarem engajados, motivados e produtivos. Isto pode melhorar a qualidade, o rendimento e o nível de satisfação no trabalho. Além disso, um ambiente de trabalho saudável e positivo é essencial para o bem-estar dos funcionários. Quando as empresas se preocupam com a saúde mental de seus funcionários, elas fomentam um clima de trabalho de apoio, compreensão e empatia, que fortalece as relações interpessoais, reduz os conflitos e melhora a colaboração e o trabalho em equipe.

Segunda o site da empresa Mapfre, atualmente, muitos funcionários valorizam a preocupação das empresas pelo bem-estar de seus funcionários. As organizações que contam com programas de apoio e cuidado da saúde mental são mais atraentes para os talentos que buscam um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, cuidar da saúde mental dos funcionários também pode ajudar a reter o talento existente, pois eles se sentirão valorizados e apoiados.

Uma das principais conclusões da 13ª Pesquisa Aon de Benefícios, realizada pela consultoria e corretora de seguros Aon, que oferece soluções de risco, aposentadoria e saúde em 120 países. Foram ouvidas 808 empresas de trinta segmentos, em todas as regiões do Brasil, sobre 35 benefícios oferecidos aos colaboradores e suas famílias. No universo pesquisado, 98,9% das companhias oferecem o benefício da assistência médica aos colaboradores, número que se manteve praticamente estável em comparação com a edição anterior da pesquisa, realizada há dois anos. No mesmo período, porém, cresceu de 28% para 59,7% o índice de empresas que passaram a oferecer programas de gestão de saúde, bem-estar e qualidade de vida – um aumento de 32 pontos percentuais em apenas dois anos. Entre os temas tratados, o destaque foram as iniciativas voltadas à saúde mental, presentes em 43,5% dos programas.

De acordo com especialistas da Aon Brasil, a promoção da saúde e o cuidado com a saúde mental foram intensificados em razão da pandemia. “As pesquisas

anteriores já mostravam aumento na adoção de programas para prevenir problemas como ansiedade, depressão e burnout”, afirma Rafaella Matioli, diretora de Consultoria de Health and Retirement Solution. As empresas entenderam a importância de fazer a gestão de forma continuada e que cuidar da saúde de forma completa deve ser para todas as idades e para toda a população”.

Reforçando os pontos inseridos no desenvolvimento do trabalho temos como exemplo uma empresa que tem a visão do cuidado com os seus colaboradores. Entre as empresas que criaram programas para promover a saúde integral e proteger especialmente a saúde mental dos colaboradores durante a pandemia, um exemplo é a Agrex do Brasil, que pertence ao grupo japonês Mitsubishi. O gerente de RH da Agrex, Leandro Santos, conta que a decisão de oferecer novos benefícios de promoção da saúde surgiu a partir dos primeiros sinais de impactos negativos da pandemia no bem-estar emocional dos colaboradores, em meados de 2020. “Identificamos um aumento atípico nas faltas ao trabalho em várias equipes”, ele lembra. “Ao mesmo tempo, começamos a ouvir relatos semelhantes sobre sensação de desânimo e perda da motivação de mães que estavam trabalhando em home office e acumulando várias funções, como cuidar da casa, dos filhos em ensino a distância e da alimentação da família. Muitas tinham parado de cuidar de si mesmas.”

Para fortalecer a saúde física e mental dos colaboradores, a empresa instituiu novos benefícios, reunidos em um grande programa batizado de Mova (Movimento Viva Agrex). Para as mães, passou a oferecer um valor de até R\$ 200 por mês para serem gastos exclusivamente em serviços como massagem, salão de beleza e personal trainer para elas mesmas – ou professor particular para os filhos.

A companhia reforçou a divulgação dos serviços de telemedicina que já disponibilizava aos colaboradores e passou a oferecer um novo benefício: um programa que disponibiliza a eles, por teleatendimento, apoio em psicologia, serviço social, consultoria jurídica e financeira. Também acrescentou aos benefícios um serviço que dá acesso a academias de ginástica em todo o País e criou, em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI), um programa para engajar os colaboradores em uma transformação de vida saudável. A iniciativa, chamada de VMV (Viva sua Melhor Versão), consiste em uma competição baseada em reeducação alimentar e na prática regular de exercícios. A primeira edição da competição teve 188 competidores

– quase um terço do quadro da empresa. “Movimentou a empresa toda” conta o gerente de RH. “Agora, vamos realizar a segunda edição da competição.” Segundo ele, a ampliação da oferta de programas de promoção da saúde na Agrex veio para ficar. “O sucesso foi tão alto que a empresa resolveu manter os programas mesmo com a perspectiva do fim da pandemia”, diz Leandro Santos.

Com base nas definições acima, pode-se concluir e observar que as ações promovidas propostas nos objetivos para utilização de cuidado em relação a saúde dos colaboradores trazem grandes benefícios tanto para os colaboradores quanto para as empresas. Vimos que os objetivos propostos foram perfeitamente alcançados diante do exemplo a Agrex que trouxe as soluções apontadas nos objetivos que geraram engajamentos satisfatórios tanto para os colaboradores quanto para as empresas. Dessa forma podemos criar dentro da empresa um ambiente de qualidade, reforçando a cultura organizacional, atrai candidatos que estejam focados na qualidade de vida e com foco no desenvolvimento profissional, garante resultados focados na produtividade, produz entregas de projetos importantes com maior eficiência, possibilita um olhar atento em melhorias contínuas, influencia na criação de projetos que destacam o diferencial da empresa e produz grandes resultados alcançados pelo time saudável e eficiente.

Segundo a pesquisa do site Vital Work Saúde e Bem-estar reduz riscos de processos trabalhistas, absenteísmo, presenteísmo. Cuidar do bem-estar psicológico dos funcionários, aumenta as chances de manter profissionais capacitados colaborando com o desenvolvimento de sua empresa. O colaborador se sente seguro, feliz, motivado, valorizado pela organização, adquire senso de colaboração entre o time, possui um aumento na criatividade significativo.

Atualmente no mercado existem várias plataformas digitais capacitadas para ajudar e auxiliar as empresas na qualidade de vida dos colaboradores das empresas e oferece soluções em saúde mental, bem-estar e desenvolvimento pessoal, auxiliando na montagem do programa de saúde mental da empresa, oferecendo acesso a profissionais qualificados, palestras e workshops relevantes, programas de bem-estar e suporte contínuo para garantir o cuidado com a saúde mental dos colaboradores. Dessa forma possibilita que a empresa esteja capacitada e no caminho

certo para crescer no mercado em que está inserida e ter grandes resultados com o time capacitado e saudável.

Conseguimos atingir a conclusão da necessidade de ferramentas e processos que precisam ser implementados diante desse trabalho desenvolvido que aponta o problema do burnout em profissionais do ambiente corporativo com um índice maior em mulheres que são mães. As organizações precisam ter a visão de cuidado com aqueles que fazem a empresa acontecer diariamente para ter ótimos retornos no mercado para serem conhecidas como umas das melhores empresas para si trabalhar priorizando e fortalecendo a cultura organizacional saudável. Sendo extremamente importante o acolhimento e o cuidado da empresa com as profissionais que são mães, promovendo acolhimento diário e proporcionando benefícios para esse público que se dedicam de forma responsável com a empresa. São profissionais capacitadas e engajadas, que precisam de uma cultura humanizada e um time de gente e gestão que promova a empatia, o apoio com o cuidado materno, a flexibilidade e a capacitação no desenvolvimento dessas colaboradoras de forma estratégica a fim de desenvolver esses talentos de forma saudável. Dessa forma os índices de burnout vão diminuir consideravelmente de forma eficaz.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Administração geral e pública. 3.ed. Barueri, SP: Manole, 2012.2006.

Ferreira, Thais. Diário do Comercio, Burnout: a síndrome do esgotamento profissional.2016. Disponível em:< [https://dcomercio.com.br/publicacao/s/burnout-a-sindrome-do-esgotamento-profissional?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjw5cOwBhCiARIsAJ5njuaJA91wBi\\_ZzmoAS2P5qgCcd9X-5\\_z6f3F1f4oEhRS1PemkU1byhTsaAmLAEALw\\_wcB](https://dcomercio.com.br/publicacao/s/burnout-a-sindrome-do-esgotamento-profissional?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw5cOwBhCiARIsAJ5njuaJA91wBi_ZzmoAS2P5qgCcd9X-5_z6f3F1f4oEhRS1PemkU1byhTsaAmLAEALw_wcB)> Acesso em: 10 mar.2024

Flash, As mulheres e a síndrome de Burnout.2022. Disponível em:<  
[https://flashapp.com.br/blog/bem-estar/mulheres-sindrome-de-burnout?utm\\_term=&utm\\_campaign=Google\\_Search\\_Mid\\_LeadLP\\_BEN\\_DSA\\_e-Books\\_Aberta\\_Nacional&utm\\_source=Google&utm\\_medium=paid&hsa\\_acc=7143691633&hsa\\_cam=19857465289&hsa\\_grp=145045160377&hsa\\_ad=651878647348&hsa\\_src=g&hsa\\_tgt=dsa-2295046791304&hsa\\_kw=&hsa\\_mt=&hsa\\_net=adwords&hsa\\_ver=3&gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjw5cOwBhCiARIsAJ5njub7JQhrdE1uizm\\_mgtiMSpzA\\_FShRdwmfqc\\_fbKVHDOclWa49fYB0aAjmKEALw\\_wcB](https://flashapp.com.br/blog/bem-estar/mulheres-sindrome-de-burnout?utm_term=&utm_campaign=Google_Search_Mid_LeadLP_BEN_DSA_e-Books_Aberta_Nacional&utm_source=Google&utm_medium=paid&hsa_acc=7143691633&hsa_cam=19857465289&hsa_grp=145045160377&hsa_ad=651878647348&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-2295046791304&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw5cOwBhCiARIsAJ5njub7JQhrdE1uizm_mgtiMSpzA_FShRdwmfqc_fbKVHDOclWa49fYB0aAjmKEALw_wcB)> Acesso em: 12 mar.2024

Jornal da USP, Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros.2023. Disponível em:< [https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,Sa%C3%BAde%20\(OMS\)%20em%202022.](https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,Sa%C3%BAde%20(OMS)%20em%202022.)> Acesso em: 20 abr,2024.

Lima, Luciana. Exame, A beira do burnout: mulheres se sentem mais sobrecarregadas com o excesso de trabalho.2023. Disponível em:< <https://exame.com/carreira/burnout-mulheres-sobrecarregadas-trabalho/>>. Acesso em: 05 Abr.2024

Marques, Daniele. Educa+Brasil, Síndrome de Burnout: mulheres sofrem mais com a doença do que homens.2022. Disponível em:< <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/sindrome-de-burnout-mulheres-sofrem-mais-com-a-doenca-do-que-homens>> Acesso em: 7 mar. 2024.

Porto, Saúde mental da mulher: 6 praticas para evitar o burnout .2023. Disponível em:< <https://blog.portoseguro.com.br/saude-mental-da-mulher-6-praticas-para-evitar-o-burnout>> Acesso em: 15 abr. 2024.

Redação Mundo Rh. Mulheres são as mais afetadas pela síndrome de burnout.2022. Disponível em:< <https://www.mundorh.com.br/mulheres-sao-as-mais-afetadas-pela-sindrome-burnout/>> Acesso em: 8 mar. 2024.

Sebrae, Como prevenir a síndrome de burnout no ambiente de trabalho.2022. Disponível em:< [https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-prevenir-a-sindrome-de-burnout-no-ambiente-de-trabalho\\_36026257a29c4810VgnVCM100000d701210aRCRD](https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-prevenir-a-sindrome-de-burnout-no-ambiente-de-trabalho_36026257a29c4810VgnVCM100000d701210aRCRD)> Acesso em: 01 mai.2024.

Segs, Burnout, a nova doença do trabalho.2022. Disponível em:< <https://www.segs.com.br/seguros/331195-burnout-a-nova-doenca-do-trabalho>> Acesso em: 20 mai.2024.

Síndrome do esgotamento profissional. 2021. 1 vídeo (ca. 11:27 min). Publicado pelo canal Gabriela Affonso. Disponível em:<<https://www.youtube.com/watch?v=9uxzpS9D6QA&list=LL>>. Acesso em: 02 Abr. 2024.

Tempos Modernos. Direção: Charlie Chaplin. Produção: Charlie Chaplin. Roteiro: Charlie Chaplin. Autor: Charlie Chaplin. Cinematografia: Ira H. Morgan; Roland Totheroh. EUA, 25 fev. 1936.

Think Work, 42% das profissionais mulheres estão sofrendo burnout, diz pesquisa da Mckinsey.2021. Disponível em:<https://thinkworklab.com/saude/42-das-profissionais-mulheres-estao-sofrendo-com-burnout-diz-pesquisa-da-mckinsey/> Acesso em: 10 mai. 2024.



