

SÍNDROME DE BURNOUT, ECONOMIA COMPORTAMENTAL E CORPORATIVISMO: O USO DAS NOVAS TEORIAS PARA A MELHORA DE PRODUTIVIDADE

Vinícius Leal Ribeiro¹

RESUMO: O seguinte artigo debate e discute sobre a síndrome de Burnout, suas causas e porque é considerada um dos principais males para os trabalhadores e colaboradores dentro das grandes empresas e seu impacto na produtividade. Depois ocorre uma abordagem conceitual da economia comportamental, de acordo com os maiores teóricos do assunto e de como, juntamente com a gestão corporativa, eles podem oferecer soluções, juntamente com exemplos, para a melhoria da produtividade de cada colaborador para dentro da empresa.

Palavras-Chave: Burnout; Produtividade; Economia Comportamental.

BURNOUT SYNDROME, BEHAVIORAL ECONOMICS AND CORPORATISM: THE USE OF NEW THEORIES FOR IMPROVED PRODUCTIVITY

ABSTRACT: The following article debates and discusses Burnout syndrome, its causes and why it is considered one of the main ailments for workers and employees within large companies and its impact on productivity. After a conceptual approach to behavioral economics, according to the greatest theorists on the subject, and the writing on corporate management, it debates how they can offer solutions, with examples, to improve the productivity of each and every employee within the companies.

Keywords: Burnout; Productivity; Behavioral Economics.

1. INTRODUÇÃO

Ha diversos males que afetam os diversos trabalhadores ao longo da existência do capitalismo, mas com as análises cada vez mais *in-loco* das corporações, as práticas laborais existentes no passado, hoje já sequer podem ser utilizadas, seja pelo avanço das leis trabalhistas, seja pelo avanço da tecnologia no mundo moderno. Hoje, a cultura das metas, horas extras e pressão são temas que os escritórios mais querem evitar.

Tal tabu acaba por prejudicar por vezes uma análise mais complexa dos problemas da produtividade laboral. Afinal, o trabalho pode ser gratificante, mas

¹ Mestrando em Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia – UFBA

também um pouco sufocante, ainda mais nos âmbitos do *home-office*, nas reduções do número de funcionários e no aumento de responsabilidade e de funções de um determinado trabalhador. Isto acaba causando esgotamento e, por conseguinte, o surgimento da Síndrome de Burnout.

A primeira seção abordada tem como o principal enfoque elucidar o que seria o Burnout e os custos nos quais a síndrome causa devido ao esgotamento pelo trabalho. Nesta, com demonstrações de estudos nos quais, comprovada a existência do Burnout, acarreta-se em queda do rendimento e perda de produtividade.

Na segunda parte, há a existência dos conceitos microeconômicos e análise da economia comportamental e da gestão corporativa, tendo um enfoque nos modelos de negócios abordados no Japão, o qual o Brasil acaba por espelhar, e de como a existência dessas novas teorias recentes podem auxiliar a analisar o comportamento dos indivíduos ou no encontro a respostas para a causa do Burnout, quando se aborda o caráter corporativo.

Na seção final, recorre-se a soluções através da análise comportamental e de como as diferentes empresas, nos diferentes ramos de negócio devem tentar agir para resolver tais problemas ocasionados pelo Burnout e um pequeno diálogo com os escritos atuais de que, se é possível para evitar o Burnout, a reformulação da economia laboral.

2. BURNOUT E A PRODUTIVIDADE: O ESGOTAMENTO PELO TRABALHO

Os problemas mentais associados com a jornada de trabalho não são um debate recente, ainda que eles tenham retornado com força total desde o surgimento da quarta revolução industrial e a automatização do trabalho. Oras, o contexto do mercado de trabalho nas eras passadas era até de uma maior pressão: baixos salários, ambiente de trabalho precário e um alto índice de desemprego. Condições propícias as confusões mentais tão debatidas no mundo atual.

O que é Burnout e o porquê executivos, funcionários e até empreendedores sofrem com isto? Segundo Maslach e Goldberg (1998), trata-se de um conjunto de sintomas caracterizado por sinais de exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional em decorrência de uma má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional.

Soares (2008) nos diz que o trabalho faz parte da natureza humana e, por meio dele, o homem constrói o mundo e se constrói, com identidade e subjetividade próprias. A execução do trabalho poderia ser percebida como primariamente prazerosa, no entanto, em muitas circunstâncias, ainda é sentida como sacrifício e desencadeadora de sofrimento e adoecimento; não pelo trabalho em si, mas pelo clima organizacional e emocional existente no ambiente laboral.

Para Samra (2019), os seis principais fatores de risco para o esgotamento profissional são a sobrecarga de trabalho, o controle limitado, a falta de recompensas, situações de injustiça, conflito de valores e a falta de senso de comunidade no ambiente de trabalho. E isso é evidenciado por alguns exemplos existentes.

Batista et al (2010) conduziu um estudo conduzido em escolas da rede municipal de João Pessoa, Paraíba que avaliou a prevalência da síndrome em professores. Os resultados evidenciaram que 33,6% dos professores apresentaram alto nível de exaustão emocional; 8,3% deles tinham alto nível de despersonalização; e 43,4% demonstraram baixo nível de realização profissional.

Ainda segundo os autores, o Burnout em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando os profissionais a um processo de alienação, cinismo, apatia, problemas de saúde e intenção de abandonar a profissão. Gera repercussões importantes no sistema educacional e na qualidade da aprendizagem.

Ainda se mantendo no âmbito educacional, Levy et al (2009) fez um estudo com 119 professores da rede pública, onde 70,13% apresentavam sintomas de Burnout. Dentre eles, 85% sentiam-se ameaçados em sala de aula, 44% cumpriam uma jornada de trabalho superior a 60 horas semanais e 70% tinham idade inferior a 51 anos. Os autores constataram que o *Burnout* em professores se relaciona à violência instalada em sala de aula, à jornada excessiva, aos baixos salários, à idade do professor (associada à falta de experiência profissional) e à formação continuada deficitária.

Mudando um pouco para outras áreas, Moreira et al (2009) fez uma pesquisa com 151 profissionais de enfermagem em um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil que detectou que 54 (35,7%) dos trabalhadores apresentaram a famigerada síndrome. Para Barros (2002), enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem fazem parte de uma profissão caracterizada por ter, em sua essência, o cuidado e o contato direto com pacientes e familiares. Isso claramente pode causar Burnout, não somente devido à

pressão da organização pela falta de autonomia em algumas tomadas de decisões, como também a vinda por parte do outro lado do espectro, os clientes.

De acordo com um artigo da Sebrae em 2020, após um levantamento anual da Previdência, em 2019, houve cerca de 455 afastamentos de profissionais do local de trabalho por conta da Síndrome de Burnout. O número pode não parecer tão alto à primeira vista, mas, quando comparamos com os resultados de 2018 — que indicavam 309 afastamentos —, constatamos um crescimento de 32,10% em um ano.

Logo, é evidente que a síndrome afeta a produtividade de cada um, e de como os indivíduos, no campo microeconômico, utilizam-se de alguns artifícios, como o presenteísmo ou uso do tempo escasso para lazeres próprios que diminuem o tempo de descanso de cada um, e conseqüentemente afetam a produtividade geral de mais um dia de trabalho. Desta maneira, algo que já foi visto como "frescura para não trabalhar", hoje já é entendida como um envolvimento profundo da pessoa com aquela causa, que gera sintomas em outras esferas da vida do profissional.

Como é possível ver, no Infográfico 1, exemplifica o quão o Burnout pode afetar a produtividade de um determinado indivíduo, não importando a esfera e o âmbito onde o colaborador está localizado. De um ano para o outro, os níveis de estresse ou se mantiveram constantes ou acabaram por ter um aumento significativo.

Ainda de acordo com Bonfim e Filippe (2020), No Brasil, a consultoria Betânia Tanure Associados fez medições de três tipos de estresse: baixo (quando o funcionário executa a tarefa com muita facilidade, sem prestar atenção, o que não contribui para a produtividade), construtivo (não nocivo e necessário para a motivação) e alto (este, sim, pode levar à síndrome de Burnout). O mencionado estudo avaliou executivos individualmente, seus times e as empresas em que atuam. Foram 538 respondentes das 500 maiores companhias brasileiras. Na comparação entre 2019 e 2018, houve aumento do estresse alto em todas as categorias.

Há algumas respostas para isso, principalmente o aclamado grau de incerteza nas gerências das empresas, seja por surgimento de novos concorrentes seja por conta das lógicas que ganham força com a tecnologia. Logo, a busca é sempre por medições contudo, os sintomas acumulam ao longo do tempo devido a condição humana natural de não demonstrar vulnerabilidade, principalmente no ambiente de trabalho.

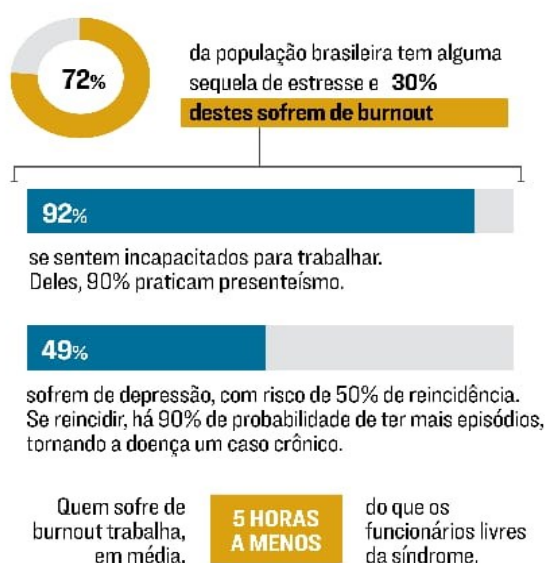
Por fim, o mencionado artigo exemplifica alguns exemplos de nomes importantes no corporativismo brasileiro e de como eles também sofreram com Burnout e a partir

desses exemplos, se é deduzido que devido a eficiência e qualidade do serviço, é mais comum o trabalhador no campo microeconômico ter maiores responsabilidades, e por consequência, acabou por trabalhar mais. Principalmente quando demissões ou uma redução do quadro de funcionários sobrecarregam os que ficam.

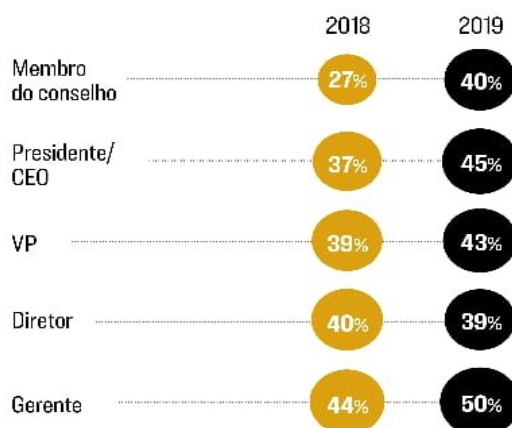
Infográfico 1 - Burnout no Brasil

QUEM SOFRE DE BURNOUT NO BRASIL

Pesquisas apontam para o alto índice de estresse na população economicamente ativa brasileira e traça as marcas do burnout



Em todos os níveis hierárquicos o estresse alto aumentou



Fontes: Isma-BR e Botânia Tanuro Associados

Fonte: Retirado do artigo "Precisamos Falar sobre Burnout" de Marina Filippe e Murilo Bomfim, publicado na Revista Exame no dia 13 de fevereiro de 2020

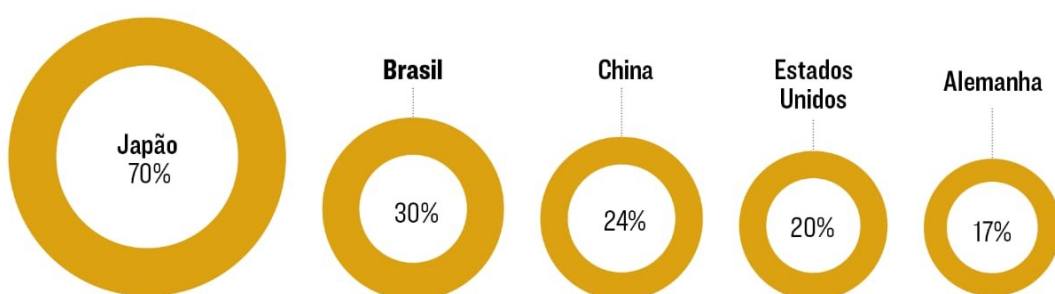
De acordo a sondagem do Instituto de Psicologia e Controle do Stress (IPCS), que aponta que 34% da população brasileira lida diariamente com um estresse excessivo, sendo que, para 16,58% dos entrevistados, o terceiro principal motivo causador dessa situação rotineira de esgotamento mental é a sobrecarga no trabalho.

Segundo Correia (2020), A pesquisa da Isma-BR e da consultoria Betânia Tanure Associados apontou que o Burnout custa em média 80 bilhões de dólares ao Brasil e 300 bilhões de dólares aos Estados Unidos. Os gastos são com custos médicos, baixa produtividade, absentismo, turnover, passivos trabalhistas e orçamentos para treinamentos de novos profissionais.

Gráfico 1 - Ranking de Burnout na PEA

MAIS ESTRESSADOS DO MUNDO

Brasil ocupa o segundo lugar entre os países com maior incidência de burnout na população economicamente ativa



Fonte: Isma- BR

Fonte: Retirado do artigo "Precisamos Falar sobre Burnout" de Marina Filippe e Murilo Bomfim, publicado na Revista Exame no dia 13 de fevereiro de 2020.

Como se pode ver, Japão, Brasil e China acabam sendo os países com o maior índice de Burnout existente no mundo moderno. No caso dos dois primeiros, ambos utilizam modelos similares de gestão de negócios, como será visto na seção mais abaixo, já o caso chinês vem de um modelo próprio, defendido até mesmo pelo fundador da Alibabá, Jack Ma.

Segundo um artigo publicado na Época Negócios em 2019, a China tem se tornado um polo tecnológico, com o seu próprio Vale do Silício, em uma região de Pequim. No entanto, essa conquista vem com um estilo de vida estressante, com chineses sofrendo Burnout antes dos 30 anos. A maioria trabalha com a jornada "996". Os funcionários trabalham das 9h às 21h, seis dias da semana.

Para se resolver este tipo de problema, em todos os lugares do mundo, as empresas estão buscando alternativas para a busca pelo ambiente mais agradável no mercado de trabalho, uma das respostas para essa busca poderia vir da economia comportamental e de como cada um deveria entender o que se passa na escolha de um determinado consumidor, de um determinado indivíduo e a mentalidade a partir de uma restrição orçamentaria pareada com o lazer.

3. ECONOMIA COMPORTAMENTAL, CORPORATIVISMO E A RELAÇÃO COM O BURNOUT

Para a percepção do tema, pegamos uma definição consistente nos escritos sobre a economia comportamental de Mullainathan e Thaler (2010), onde dado esse conceito, tal ramo econômico seria a combinação de psicologia e economia que investiga o que acontece em mercados nos quais alguns dos agentes apresentam limitações e complicações humanas.

Sua principal diferença para os modelos tradicionais, segundo os mencionados autores, seria que enquanto a economia tradicional usa do *homo economicus* como modelo padrão de um agente, a economia comportamental na sua gênese consistiu em identificar as maneiras pelas quais o comportamento de um determinado indivíduo difere do modelo padrão e de como esse comportamento é importante nesse grande contexto.

Logo, ao utilizar dessa nova forma de ver a economia e colocando-a no âmbito da escolha, o modelo teórico tradicional começa a erodir-se, esfacelar-se diante dos diversos problemas enfrentados por um agente. Há vários motivos para tal, seja o excesso de confiança, otimismo e nos julgamentos do que se considera mais provável, seja por disponibilidade ou semelhança. Quase todos esses aspectos podem ser englobados em uma única definição: incerteza.

O que o modelo tradicional não leva em consideração, à medida que o comportamento na economia leva é que os humanos reais, mesmo quando sabem o que é melhor, às vezes deixam de escolher por razões de fora de seu controle. Isso inclui o não-egoísmo e as inferências do comportamento nas finanças e poupanças dos agentes, ou melhor, em suas restrições orçamentarias.

Outro grande fator, exemplificado em Thaler (1985) a respeito da contabilidade mental e a escolha do consumidor, é que sistemas contábeis de qualquer organização, seja familiar até as multinacionais, possuem uma contabilidade mental de forma explícita

ou implícita, a qual insere-se na tomada de decisão. Ela explica a violação do princípio da fungibilidade, de como as contas podem ser temporais ou de momento e da tendência dos agentes de oferecer presentes em detrimento de seus próprios interesses.

E são nesses últimos conceitos que reside uma das principais explicações para o presenteísmo dos indivíduos e da escolha, do trade-off que eles fazem para evitar que as horas focadas para a produtividade no trabalho impactem no prazer, no lazer já restrito no caráter diário de cada um.

Enquanto que a maioria dos exemplos de economia comportamental focam no mercado financeiro e na tomada de decisão dos agentes através de perdas e ganhos, se é possível utilizar de seus conceitos gerais para exemplificar exemplos mais comuns e diários do dia a dia, quando se aborda o mercado de trabalho regional e a produtividade de cada indivíduo.

Há alguns exemplos comuns de como o ambiente de trabalho, em diferentes localidades, mesmo com a justiça na fixação de salários pode causar um grande impacto na restrição orçamentária e consequentemente na produtividade de um determinado indivíduo. Mullainathan e Thaler (2010), dizem por exemplo, que os salários entre os setores diferem dramaticamente, mesmo para trabalhadores idênticos e, o mais interessante, mesmo os trabalhadores homogêneos ganham salários mais altos quando trabalham em setores onde outras ocupações ganham mais ou quando o custo de vida do ambiente é mais elevado.

Suponha um salário mínimo brasileiro do ano de 2018 (R\$ 954,00), que é o ano de referência utilizado pelo IBGE para a utilização dos dados do Cadastro Central de Empresas do último período analisado até o ano do presente artigo. Uma cidade como Maceió ou João Pessoa, cujo custo de vida é menor que cidades como Rio de Janeiro ou São Paulo, um mesmo indivíduo, em condições *ceteris paribus*, teria mais dificuldades a subsistência. Logo, de maneira racional e de acordo com seu comportamento natural, a busca para incrementar a renda incutiria em um menor dispêndio ao lazer e as horas para si.

Incutindo na produtividade geral deste agente e causando o estresse comum as situações originárias e causadoras da síndrome de Burnout, algo cada vez mais frequente no meio da governança corporativa. Lazonick e Sullivan (2000), sobre o tema, dizem que a nova ideologia da maximização do valor do acionista, que torna a gerencia corporativa

mais eficiente, tem como principal aspecto dispensar mão de obra e vender ativos físicos se isso fosse necessário para atender às novas obrigações financeiras da empresa e, de fato, elevar o valor de mercado de as ações da empresa.

Logo o caráter rotineiro, de metas em escritórios e serviços focados no ganho de produtividade perante a corporação, acabam ocasionando, por vezes, situações inversas as desejadas pelos tomadores de decisão. Nesse contexto, muitos acabam sentindo o peso do cansaço físico e mental, e o ritmo de produtividade individual acaba por decair.

Dos sistemas analisados por Lazonick (2006), os modelos alemães e franceses são exemplos de como uma inovação no jeito de se tomar decisões do âmbito corporativo pode dar frutos. Na forma germânica, funcionários de chão de fábrica e gerenciais, são bem-educados e treinados, com a entrada no mundo do trabalho normalmente sendo por meio de um "sistema de aprendizagem dupla" de três anos, através do qual os trabalhadores recebem uma combinação de educação formal e treinamento no trabalho em uma especialização específica. Logo, um determinado trabalhador consegue fazer variadas funções e seu retorno por elas é garantido.

Como Hirst e Zeitlin (1990) afirmam, os fabricantes japoneses podem não ter ainda convergido para um, modelo puro de especialização flexível como no caso germânico acima, porém, eles se desenvolveram muito além de uma concepção alternativa de neofordismo ou de produção flexível em massa.

Segundo Wood (1991), a produção japonesa se baseia num sistema *just in time* de relações entre produtor e fornecedor, e as famosas linhas de transmissão e esteiras rolantes – tão estimadas pelos fabricantes norte-americanos – são substituídas por sistemas modulares, passíveis de reconversão. Logo estas, acopladas com um modelo de gestão de governança corporativa específico para eles, moldam as relações de trabalho e, por consequência, as relações de produtividade de cada integrante da empresa

De acordo Matias (2016) e Camargo (2019), para os japoneses, o retorno (da maximização do valor do acionista), deve ser para os que exercem papel direto ou indireto na gestão e nos resultados da companhia, tais como: clientes, fornecedores, colaboradores, comunidade, governo. Logo, por ser *stakeholder-oriented*, também é o que mais se aproxima do modelo de governança brasileiro. Seus acionistas são gestores e o conselho administrativo é composto por gerentes executivos criados dentro da própria empresa, os chamados insiders.

Neste caso, é passível afirmar, que as diferenças sutis em ambos os modelos é que começam a surgir rachas na estrutura corporativista em diferentes lugares. Como no

modelo japonês, aquele que possui a maior produtividade pode ser recompensado com um cargo de gerência, e por conseguinte, assumir um papel na tomada de decisão, o colaborador tende a diminuir suas horas de lazer por uma jornada maior e de mais horas.

Em 2016, quase um quarto das empresas japonesas exigia que os funcionários cumprissem mais de 80 horas extras por mês, segundo o governo local. É a busca incessante pelo crescimento interno, pela segurança financeira ou o sistema de gestão chamado *just in time* que privilegia a produtividade é responsável pela queda da mesma em relação a um trabalhador?

4. SOLUÇÕES ATRAVÉS DA ANÁLISE COMPORTAMENTAL DAS CORPORAÇÕES

Quando se entende os motivos pela ascensão da Síndrome de Burnout no século XXI e a análise do comportamento dos indivíduos pela análise comportamental microeconômica da sua escolha, pode se criar soluções para o ambiente corporativo tomar a despeito do aumento de produtividade por cada colaborador. De acordo com Nunes (2008) os sintomas (do Burnout) devem ser entendidos como uma resposta ao estresse laboral que aparece quando falham as estratégias funcionais de enfrentamento. Esse enfrentamento pode ser entendido como sendo o conjunto de esforços que uma pessoa desenvolve para manejar ou lidar com as solicitações externas ou internas, que são avaliadas por ela como excessivas ou acima de suas possibilidades.

O artigo publicado pelo Sebrae em 2020, aponta parte dessas soluções corporativas: ações como novas normas internas de conduta, adoção de fluxos de trabalho, flexibilização da jornada de atuação, cobrança de metas coerentes com a realidade da organização e delegação rotatória de atividades. Além disso, também é importante a oferta dos recursos necessários para as tarefas dos colaboradores, a criação de espaços para lazer e descanso dos trabalhadores e o estabelecimento de uma cultura de *feedbacks*. Unir a cultura da maximização do acionista *insider* com as horas cada vez mais de lazer. Logo, sistemas como o 996 da China acabam por se tornar cada vez mais obsoletos no âmbito da economia comportamental ou na relação corporativa e empreendedora.

Samra (2019) por sua vez aponta a preocupação de algumas empresas em empregar a resiliência como proteção e que, por conta disso, pode acabar por ter o efeito

oposto. A abordagem recente de treinar profissionais para evitar o Burnout, encorajando-os a serem mais resilientes, pode acabar se tornando outro fator de estresse, pressão ou expectativa elevada. É possível que aumente o risco de esgotamento, especialmente entre os perfeccionistas autocríticos.

Segundo um estudo realizado por Fernandes et al (2013) com 17 Enfermeiros e 33 Auxiliares/Técnicos de Enfermagem que atuam no Serviço de Atendimento Móvel de Urgência do município de Teresina. Quando analisados em relação aos níveis de Burnout, em Exaustão Emocional (EE), foi encontrado que 90% dos participantes apresentaram limites considerados de baixo a moderado. Esses resultados mostram que os profissionais, mesmo diante de vários estressores presentes no trabalho, estão conseguindo desenvolver estratégias de enfrentamento para diminuir os riscos de aparecimento da Síndrome.

Vasel (2021) abordou de como a LinkedIn, uma rede social de negócios, deu uma semana de folga que se estendeu à maioria dos 15.900 funcionários em tempo integral da empresa. Ao evidenciar o esgotamento e uma mudança no sentimento dos funcionários através de pesquisas regulares de opinião a empresa começou a tomar cerne de como seus trabalhadores sofriam com o Burnout. Em resposta, a empresa criou uma iniciativa que inclui treinamento de Burnout para gerentes, dias sem reunião e recursos de saúde mental.

Logo é evidenciado que quando se analisa o comportamento dos indivíduos acaba-se por pensar em soluções mais práticas para a diminuição da incidência do Burnout e de como eles deixam de afetar a produtividade das empresas. Caldeira (2021) insiste que marketing, negócios e até na saúde são âmbitos da Economia Comportamental, onde não há limite para seu uso. Ela é vista, muitas vezes, em projetos estratégicos, campanhas de marketing e até em políticas públicas. Tais como os resultados dessas ações estratégicas em empresas como Google, Hyundai, Visa e Coca-Cola.

E é em uma delas, a Microsoft, que surge também novos métodos para lidar com o Burnout. Onde, de acordo com Bomfim e Filippe (2020), a empresa testou o fim de semana de três dias durante um mês, em sua filial no Japão, e como resultado, obteve aumento na produtividade dos funcionários. Ainda de acordo com eles, em 2016, o Hospital Albert Einstein estruturou um programa para cuidar da saúde de seus funcionários e dependentes por meio de uma clínica interna que pode atender cerca de 30.000 pessoas. Em 2018, o programa foi reestruturado para lidar também com questões emocionais.

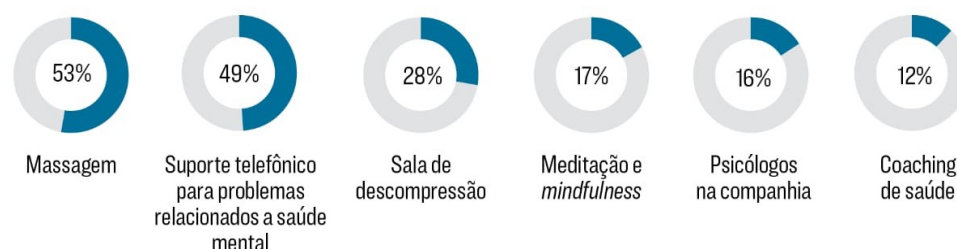
Os funcionários passaram a ter, por exemplo, assistência jurídica e atendimento psicológico 24 horas por dia, pelo telefone, e acompanhamento após retornar por afastamento de burnout e estresse. Quando voltam, eles respondem a um questionário de 50 perguntas. A intenção é que com essas respostas haja uma base de dados para, por meio de inteligência artificial, evitar sintomas negativos de saúde mental.

Infográfico 2 - Promoção da Saúde nas Empresas Brasileiras

GESTÃO DA SAÚDE

No planejamento das empresas brasileiras, a promoção da saúde física e da emocional ocorre ao mesmo tempo, mas a saúde mental é o tema mais importante para implementação em 2020: 30% das organizações querem promover iniciativas

46% das empresas dizem ter alguma prática benéfica para a saúde mental dos funcionários, sendo:



Das empresas no Brasil que dizem ter práticas, são:



O aprimoramento do acesso a serviços de saúde mental deve aumentar

O tema foi foco de **49%** das empresas nos últimos três anos

e deve ser de **78%** delas nos próximos três anos

Fontes: Mercer Marsh Benefícios, MetLife e Willis Towers Watson

Fonte: Retirado do artigo "Precisamos Falar sobre Burnout" de Marina Filipe e Murilo Bomfim, publicado na Revista Exame no dia 13 de fevereiro de 2020.

Como se pode ver, no planejamento das empresas brasileiras, cada vez mais a gestão da saúde mental é algo visto como importante. E como são as grandes empresas as quais são as mais afetadas por funcionários, são elas que dizem empregar práticas para tentar tornar o ambiente laboral mais tranquilo e consequentemente mais produtivo.

Porém, o professor da universidade de Stanford, Jeffrey Pfeffer, se é preciso reformular a cultura laboral. Afinal as pessoas podem até aderir a essas saídas, mas a única solução eficaz para preservar a saúde das pessoas é um redesenho do modelo de trabalho para criar ambientes profissionais saudáveis, que promovam a sustentabilidade

humana. Isso passa, por exemplo, por um real compromisso da companhia com a mudança.

Por vezes, é significativa a quantidade de trabalho desnecessário executado por empregados. É um resultado de políticas de trabalho de longa data que, hoje, já não têm mais propósito. Muitas empresas não enxergam a necessidade de adaptar seus modelos de funcionamento, e acabam perdendo boas oportunidades de reduzir o estresse no trabalho.

Pfeffer (2019) para ilustrar posteriormente suas soluções conta o caso de Kenji Hamada, um homem na casa dos quarenta anos que morreu por causa de um ataque de coração quando estava em seu escritório em Tóquio. Hamada trabalhava 75 horas por semana e, todos os dias, demorava cerca de duas horas para chegar ao trabalho.

Desta maneira, se é necessário a utilização de diferentes recursos e novas formas de pensamento para adaptar-se as confabulações do mercado e das empresas no século XXI e por que não, utilizar das nascentes teorias comportamentais do indivíduo ou repaginar o modelo de gestão utilizado pelas empresas para melhorar o caráter produtivo do colaborador do corporativismo das empresas. Ainda mais quando se tem que adaptar ao novo mundo móvel que todos se encontram.

REFERÊNCIAS

BARROS, Tania M. de. **Psicologia e Saúde: intervenção em hospital geral**. Aletheia. 2002; 15:77-83.

BATISTA, Jaqueline B.V.; CARLOTTO, Mary S.; COUTINHO, Antônio S.; AUGUSTO, Lia G. da S. **Prevalência da Síndrome de burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB**. Rev Bras Epidemiol. 2010;13(3):502-12.

CAMARGO, Renata F. **Conheça os principais modelos de governança corporativa**. Glicfàs, 2019. Disponível em <"<https://glicfas.com.br/conheca-os-principais-modelos-de-governanca-corporativa/>">;

CALDEIRA, Ana R. **Economia comportamental: por que ela existe?** Blog Next, 2021. Disponível em <"<https://next.pecege.com/blog/2021/03/11/o-que-e-a-economia-comportamental/>">;

CORREIA, Beatriz. **De burnout a depressão: doenças psicológicas ligadas à vida profissional**. Revista Exame, 2020. Disponível em <"<https://exame.com/carreira/de-burnout-a-depressao-doencas-psicologicas-ligadas-a-vida-profissional/>">

COMO a Síndrome de Burnout afeta o dia a dia das empresas. **SEBRAE**, 2020. Disponível em <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/como-a-sindrome-de-burnout-afeta-o-dia-a-dia-das-empresas,14f4536044395710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>

BURNOUT antes dos 30 anos faz parte da realidade do Vale do Silício chinês. **Época Negócios**, 2019. Disponível em <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2019/04/burnout-antes-dos-30-anos-faz-parte-da-realidade-do-vale-do-silicio-chines.html>>

FILIPPE, Marina; BOMFIM, Murilo. **Precisamos falar sobre burnout**. Revista Exame, 2020. Disponível em <"<https://exame.com/revista-exame/burn-out/>">

HIRST, P. ZEITLIN, J. **Flexible specialization versus post-Fordism theory, evidence and policy implications**. 1990. Londres, Birbeck Public Policy Centre, Birbeck College, Universidade de Londres, mimeo.

IBGE. **Cadastro Central de Empresas**. SIDRA, 2019. Disponível em: <"<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/cempre/quadros/brasil/2019>">

LAZONICK, William. **Corporate Governance, Innovative Enterprise, and Economic Development**. 2006. World Institute for Development Economics Research. United Nations University.

LAZONICK, William. O'SULLIVAN, Mary. **Maximizing Shareholder Value: a new ideology for corporate governance**. 2000. *Economy and Society*, Volume 29, Number 1; 13-35

LEVY, Gisele C. T. de M.; SOBRINHO, Francisco de P. N.; SOUZA, Carlos A. A. de. **A Síndrome de burnout em professores da rede pública**. *Prod.* 2009;19(3):458-65.

MASLACH, Christina, GOLDBERG, Julie. **Prevention of Burnout: new perspectives**. *Appl Prev Psychol.* 1998;7(1):63-74.

MATEUS, Cátia. **Stresse e burnout custam €3,2 mil milhões por ano às empresas**. *Expresso*, 2020. Disponível em <"<https://expresso.pt/economia/2020-07-17-Stresse-e-burnout-custam-32-mil-milhoes-por-ano-as-empresas>">;

MATIAS, Alberto B. **Modelos de governança corporativa: conheça as diferenças**. INEPAD Consulting, 2016. Disponível em <"<https://blog.inepadconsulting.com.br/modelos-de-governanca-corporativa/>">;

MOREIRA, Davi de S.; MAGNAGO, Renata F.; SAKAE, Thiago M.; MAGAJEWSKI, Flávio R. L. **Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil**. *Cad Saúde Pública.* 2009;25(7):1559-68.

MULLAINATHAN, Sendhil; THALER, Richard H.. **Behavioral Economics**. 2010. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*.

NUNES, M. L. **As influências do ambiente de trabalho no surgimento da síndrome de Burnout**. Trabalho de Conclusão de Curso. Criciúma (SC): Universidade do Extremo Sul Catarinense; 2008.

PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um \$alário: como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa - E o que podemos fazer a respeito**. 1. ed. Alta Books, 2019.

SAMRA, Rajvinder. **Existe uma solução para o 'burnout' da geração millennial?**. BBC News, 2019. Disponível em <"<https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-47273077>">

SOARES, Adeliza, S. **Mobbing: relações com a síndrome de burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande**, MS. [Dissertação de Mestrado]. Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco; 2008.

SOUSA, Lara E. N.; FERNANDES, Márcia A.; SOUSA, Fabbio K.; SANTOS, Jairo S.; RODRIGUES, Joiciane de A. **Síndrome de Burnout: Um Estudo com Trabalhadores de Enfermagem do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência**. Isma BR. Disponível em <"<http://www.ismabrasil.com.br/trabalho/35>">;

THALER, RICHARD H. **Integrating Economics with Psychology**. 2017. The Royal Academy of Science.

THALER, Richard H. **Mental Accounting and Consumer Choice**. 1985. Marketing Science, Vol. 4, No. 3, pp. 199-214.

VASEL, Kathryn. **LinkedIn dá uma semana de folga para todos os funcionários por saúde mental**. CNN Brasil, 2021. Disponível em <"<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/04/03/linkedin-da-uma-semana-de-folga-para-todos-funcionarios>">;

WOOD, Stephen. **O MODELO JAPONÊS EM DEBATE: pós-fordismo ou japonização do fordismo**. ANPOCS. 1991. Disponível em <"http://www.anpocs.com/images/stories/RBCS/17/rbcs17_03.pdf">

Recebido em: julho de 2021

Aceito em: junho de 2022