

Esgotamento Profissional (Burnout) E O Papel Da Gestão De Pessoas Para O Bem-Estar Ocupacional

Emanuel Nascimento Nunes
Universidade Federal Da Paraíba (Ufpb)

Jose Vinicius Bulhões Da Silva
Centro Universitário De João Pessoa

Michelle Aparecida Silvestre
Universidade Estadual De Mato Grosso Do Sul

José Antonio Da Silva
Universidade Americana - Fuusa

Walter Frenzel Neto
Must University

Eduardo Barbosa Merlim
Centro Universitário Estácio Da Amazônia

Lucas Messias Caze Rodrigues
Universidade Estácio De Sá - Unesa

Camila Martins Do Nascimento
Faculdade Mauá Go (Instituto De Ensino E Pesquisa Do Planalto Central Ltda)

Fábio Gabriel Dos Santos Masi
Universidade Federal Rural Do Rio De Janeiro

Marina Sampaio Fortes
Universidade Federal Do Piauí

José Ricardo Costa Lima
Instituto Federal Do Ceará - Campus Quixadá.

Resumo:

O presente estudo buscou investigar o fenômeno do esgotamento profissional, também conhecido como burnout, e o papel da gestão de pessoas na promoção do bem-estar e qualidade de vida ocupacional dos colaboradores. Por meio de uma revisão bibliográfica, foram analisadas as práticas e políticas adotadas pelas organizações para lidar com o burnout, bem como os impactos dessas medidas na saúde mental e desempenho dos trabalhadores. A pesquisa utilizou uma abordagem metodológica que incluiu levantamentos de busca em plataformas como SciELO, Google Acadêmico e Scopus. Os resultados destacam que o burnout afeta não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também a produtividade e eficácia no trabalho, além de contribuir para altas taxas de absenteísmo e rotatividade. Nesse contexto, a gestão de pessoas emerge como uma ferramenta fundamental para a prevenção do burnout, por meio da identificação precoce de sinais, implementação de medidas preventivas e promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos colaboradores. Conclui-se que, ao adotar uma abordagem proativa e centrada nas pessoas, os gestores podem contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis, onde os colaboradores se sintam valorizados, apoiados e capazes de alcançar seu pleno potencial.

Palavras-chave: Esgotamento profissional; Burnout; Gestão de Pessoas.

I. Introdução

O esgotamento profissional, comumente conhecido como burnout, é um fenômeno psicológico complexo que afeta indivíduos expostos a condições crônicas de estresse no ambiente de trabalho. Caracterizado por sentimentos de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, o burnout representa uma preocupação crescente no mundo contemporâneo, especialmente em ambientes organizacionais onde a pressão por desempenho e a carga de trabalho são elevadas. Este fenômeno não apenas impacta negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores, mas também compromete a eficácia e a produtividade no trabalho, além de contribuir para taxas elevadas de absenteísmo e rotatividade de pessoal (ALENCAR et al., 2022).

Diante desse contexto, a gestão de pessoas desempenha um papel fundamental na promoção do bem-estar e na melhoria da qualidade de vida ocupacional dos colaboradores. Ao reconhecer os sinais precoces de burnout e implementar estratégias eficazes de prevenção e intervenção, as organizações podem mitigar os efeitos negativos desse fenômeno e criar ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis. A gestão de pessoas, nesse sentido, não se limita apenas à alocação de recursos humanos, mas também envolve o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a autonomia, o reconhecimento e o apoio emocional aos colaboradores (SILVA et al., 2023).

No entanto, para que a gestão de pessoas seja eficaz na prevenção do burnout e na promoção do bem-estar ocupacional, é necessário um compromisso organizacional com a saúde mental e o cuidado com os colaboradores. Isso inclui investimentos em programas de capacitação para gestores, sensibilização sobre saúde mental no local de trabalho, criação de ambientes de trabalho que incentivem a comunicação aberta e o suporte mútuo, além da implementação de medidas práticas para reduzir a carga de trabalho excessiva e promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Nesse sentido, a gestão de pessoas emerge como uma ferramenta essencial para promover a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, contribuindo para a construção de organizações mais resilientes e sustentáveis (RIBEIRO, 2020).

Assim, levando-se em consideração o exposto, o objetivo desta pesquisa foi analisar o papel da gestão de pessoas na prevenção do esgotamento profissional (burnout) e na promoção do bem-estar e da qualidade de vida ocupacional dos colaboradores. Para isso, foram investigadas as práticas e políticas adotadas pelas organizações para lidar com o fenômeno do burnout, bem como os impactos dessas medidas na saúde mental e no desempenho dos trabalhadores.

II. Materiais E Métodos

A pesquisa foi conduzida por meio de uma abordagem de revisão bibliográfica, uma metodologia escolhida devido à sua capacidade de agregar e sintetizar informações provenientes de uma variedade de estudos sobre o tema em questão. Essa escolha se mostrou pertinente devido à necessidade de explorar de forma ampla e abrangente a interação entre a gestão de pessoas, o esgotamento profissional (burnout) e a qualidade de vida ocupacional, utilizando fontes diversas e confiáveis disponíveis na literatura acadêmica.

Para coletar os dados necessários, foram realizados levantamentos de busca em plataformas amplamente reconhecidas, tais como Scielo, Scopus e Google Acadêmico, além de repositórios brasileiros de pesquisa, garantindo assim a inclusão de uma ampla gama de perspectivas e descobertas relevantes.

Durante o processo de revisão bibliográfica, foi adotada a técnica de leituras flutuantes dos artigos selecionados, o que permitiu uma compreensão mais abrangente do conteúdo e a identificação de informações cruciais para a análise.

Além disso, foram realizadas análises críticas dos artigos selecionados, visando destacar os principais temas, conceitos e descobertas, bem como identificar eventuais lacunas na literatura existente. Esse método permitiu uma investigação minuciosa sobre o papel da gestão de pessoas na prevenção do burnout e na promoção do bem-estar ocupacional, fornecendo uma base sólida para discussão e formulação de conclusões embasadas e fundamentadas

III. Resultados E Discussões

Síndrome de burnout

A síndrome de burnout, também conhecida como esgotamento profissional, é um fenômeno psicológico complexo que se desenvolve em resposta a condições crônicas de estresse no ambiente de trabalho. Este estado é caracterizado por três componentes principais: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. A exaustão emocional refere-se à sensação de esgotamento, falta de energia e recursos emocionais para lidar com as demandas do trabalho (LIMA; DOMINGUES JUNIOR; GOMES, 2023).

Conforme reitera Pêgo e Pêgo (2016), é comum que os indivíduos com burnout se sintam emocionalmente esgotados, mesmo após pequenas tarefas ou interações no trabalho. A despersonalização envolve atitudes negativas, cínicas e de distanciamento em relação ao trabalho, aos colegas e aos clientes. Os indivíduos

afetados podem desenvolver uma visão de mundo mais negativa e desconfiada, diminuindo a empatia e o engajamento com as pessoas ao seu redor. Por fim, a baixa realização pessoal está associada à percepção de incompetência e falta de realização no trabalho.

Os indivíduos com burnout podem sentir que seu trabalho não é significativo ou que não estão atingindo seus objetivos profissionais, levando a sentimentos de frustração e desmotivação. Esses componentes inter-relacionados do burnout podem ter um impacto significativo na saúde mental e física dos trabalhadores. A exaustão emocional pode resultar em sintomas como fadiga crônica, irritabilidade, dificuldade de concentração e insônia. A despersonalização pode levar a sentimentos de isolamento social, conflitos interpessoais e diminuição da qualidade das relações no trabalho e fora dele. A baixa realização pessoal pode afetar a autoestima, a confiança e a satisfação geral com a vida, contribuindo para sentimentos de desesperança e desamparo (PERNICIOTTI et al., 2020).

Além dos impactos individuais, o burnout também pode ter consequências negativas para as organizações. Os trabalhadores com burnout tendem a apresentar menor produtividade, maior taxa de erros no trabalho e menor comprometimento organizacional. Além disso, o burnout está associado a altas taxas de absenteísmo, rotatividade de pessoal e custos relacionados à saúde, resultando em prejuízos financeiros e impactando negativamente o clima organizacional (ZOMER; GOMES, 2017).

Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é uma área fundamental dentro das organizações, responsável por planejar, coordenar e gerir os recursos humanos de uma empresa de forma estratégica e integrada. Ela engloba diversas atividades relacionadas ao ciclo de vida dos colaboradores, desde o recrutamento e seleção até o desenvolvimento profissional e a gestão do desempenho. O objetivo principal da gestão de pessoas é maximizar o potencial humano da organização, alinhando os objetivos individuais dos colaboradores com os objetivos organizacionais, para alcançar melhores resultados e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo (CHIAVENATO, 2017).

Bandeira et al. (2017) reitera que um dos aspectos essenciais da gestão de pessoas é o recrutamento e seleção de talentos. Isso envolve identificar as necessidades de pessoal da organização, definir perfis de cargos, atrair candidatos qualificados e selecionar os melhores talentos para preencher as vagas disponíveis. Um processo de recrutamento e seleção eficaz contribui para a formação de uma equipe qualificada e diversificada, capaz de atender às demandas e desafios do negócio.

Além do recrutamento e seleção, a gestão de pessoas também inclui o desenvolvimento e capacitação dos colaboradores. Isso envolve a implementação de programas de treinamento, workshops, cursos e outras atividades de aprendizagem que visam aprimorar as habilidades, competências e conhecimentos dos colaboradores. O desenvolvimento profissional não apenas beneficia os indivíduos, permitindo-lhes crescer e progredir em suas carreiras, mas também fortalece a organização, aumentando sua capacidade de inovação e adaptação às mudanças do mercado (BANDEIRA et al., 2017).

Outro aspecto importante da gestão de pessoas é a gestão do desempenho. Isso inclui o estabelecimento de metas e objetivos claros, a avaliação regular do desempenho dos colaboradores, o feedback construtivo e o reconhecimento do trabalho bem feito. Uma gestão eficaz do desempenho permite identificar pontos fortes e áreas de melhoria, alinhar expectativas e metas, e fornecer suporte e orientação para o desenvolvimento contínuo dos colaboradores (VIEIRA; CARVALHO, 2015).

Além dessas atividades, a gestão de pessoas também abrange aspectos como remuneração e benefícios, saúde e segurança no trabalho, comunicação interna, gestão da diversidade e inclusão, e gestão da mudança organizacional. No contexto atual, onde o bem-estar dos colaboradores e a qualidade de vida no trabalho são cada vez mais valorizados, a gestão de pessoas desempenha um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho saudável, motivador e sustentável, que contribui para o sucesso e a perenidade das organizações (BANDEIRA et al., 2017).

Esgotamento profissional (burnout) e o papel da gestão de pessoas para o bem-estar e a qualidade de vida ocupacional

A gestão de pessoas desempenha um papel crucial na promoção do bem-estar e na melhoria da qualidade de vida ocupacional dos colaboradores em um contexto de esgotamento profissional (burnout). Em primeiro lugar, a gestão de pessoas é responsável por identificar e reconhecer os sinais precoces de burnout entre os membros da equipe. Isso requer uma compreensão profunda das causas e dos sintomas desse fenômeno, bem como a capacidade de observar mudanças comportamentais e emocionais nos colaboradores (SANTOS et al., 2022).

Além da identificação precoce, a gestão de pessoas tem a responsabilidade de implementar medidas preventivas para evitar o desenvolvimento do burnout. Isso pode envolver a criação de políticas e práticas organizacionais que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, como flexibilização de horários, programas de apoio psicológico e incentivo ao autocuidado. Ao fornecer recursos e suporte adequados, os gestores

podem ajudar os colaboradores a lidar com o estresse e a pressão do trabalho de forma mais saudável e eficaz (SANTOS et al., 2022).

Não obstante, a gestão de pessoas desempenha um papel fundamental na promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos colaboradores. Isso inclui o estabelecimento de práticas de reconhecimento e recompensa que valorizem o esforço e o desempenho dos colaboradores, bem como a criação de espaços de diálogo e apoio mútuo onde os funcionários possam expressar preocupações e buscar orientação (RIBEIRO, 2020).

De acordo com Silva et al. (2023), outro aspecto importante da gestão de pessoas no contexto do burnout é a implementação de estratégias de intervenção para colaboradores que já estão sofrendo com esse fenômeno. Isso pode envolver o encaminhamento para serviços de apoio psicológico, a reorganização das tarefas e responsabilidades de trabalho para reduzir a carga emocional e a implementação de programas de reabilitação e reintegração para ajudar os colaboradores a se recuperarem e retornarem ao trabalho de forma saudável.

Nesse sentido, a gestão de pessoas desempenha um papel multifacetado e essencial na promoção do bem-estar e na prevenção do burnout no ambiente de trabalho. Ao adotar uma abordagem proativa e centrada nas pessoas, os gestores podem criar ambientes de trabalho mais saudáveis, felizes e produtivos, onde os colaboradores se sintam valorizados, apoiados e capazes de alcançar seu pleno potencial (SILVA et al., 2023).

IV. Conclusão

O estudo sobre o esgotamento profissional (burnout) e o papel da gestão de pessoas para o bem-estar e a qualidade de vida ocupacional destaca a importância de abordar esse fenômeno complexo e seus impactos no ambiente de trabalho. A síndrome de burnout representa uma preocupação crescente em organizações onde a pressão por desempenho e a carga de trabalho são elevadas, afetando não apenas a saúde mental e física dos trabalhadores, mas também a eficácia e produtividade no trabalho, além de contribuir para altas taxas de absenteísmo e rotatividade de pessoal.

Nesse contexto, a gestão de pessoas emerge como uma ferramenta essencial para lidar com o burnout e promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. Ao reconhecer os sinais precoces de burnout e implementar estratégias eficazes de prevenção e intervenção, as organizações podem mitigar os efeitos negativos desse fenômeno e criar ambientes de trabalho mais equilibrados e produtivos.

A gestão de pessoas vai além da simples alocação de recursos humanos, envolvendo o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a autonomia, o reconhecimento e o apoio emocional aos colaboradores. Isso requer um compromisso organizacional com a saúde mental e o cuidado com os colaboradores, incluindo investimentos em programas de capacitação para gestores, sensibilização sobre saúde mental no local de trabalho e medidas práticas para reduzir a carga de trabalho excessiva.

Em suma, a pesquisa destaca a importância da gestão de pessoas na prevenção do burnout e na promoção do bem-estar ocupacional. Ao adotar uma abordagem proativa e centrada nas pessoas, os gestores podem contribuir para a construção de organizações mais resilientes e sustentáveis, onde os colaboradores se sintam valorizados, apoiados e capazes de alcançar seu pleno potencial.

Referências

- [1]. Alencar, B. E. R. Et Al. “Compreendendo O Adoecimento Mental Pelo Esgotamento Profissional Da Síndrome De Burnout: Uma Revisão Integrativa”. *Brazilian Journal Of Health Review*, Vol. 5, N. 1, 2022.
- [2]. Bandeira, E. L. Et Al. *Panorama Da Gestão De Pessoas No Setor Público*. Rpca - Rede De Revistas Científicas Da América Latina, V. 11, N. 4, 2017.
- [3]. Chiavenato, I. *Gestão De Pessoas*. 3ª Edição. Rio De Janeiro: Elsevier Editora Ltda., 2017.
- [4]. Lima, L. A. De O. .; Domingues Junior, P. L. .; Gomes, O. V. De O. . *Saúde Mental E Esgotamento Profissional: Um Estudo Qualitativo Sobre Os Fatores Associados À Síndrome De Burnout Entre Profissionais Da Saúde*. *Boletim De Conjuntura (Boca)*, Boa Vista, V. 16, N. 47, P. 264–283, 2023.
- [5]. Pêgo, F. P. L.; Pêgo, D. R. *Síndrome De Burnout*”. *Revista Brasileira De Medicina Do Trabalho*, Vol. 14, N. 2, 2016.
- [6]. Perniciotti, P. Et Al. “Síndrome De Burnout Nos Profissionais De Saúde: Atualização Sobre Definições, Fatores De Risco E Estratégias De Prevenção”. *Revista Sbph*, Vol. 23 N. 1, 2020.
- [7]. Santos, E. S. Et Al. *Como A Gestão De Pessoas Tem Sido Influenciada Por Meio Da Síndrome De Burnout E Qual O Seu Impacto Na Administração*. *E-Acadêmica*, [S. L.], V. 3, N. 2, P. E1132143, 2022.
- [8]. Silva, L. Et Al. *Síndrome De Burnout: Como Minimizar Os Impactos Nos Resultados Da Organização Com A Gestão De Pessoas?*. *Cadernos Unifoa, Volta Redonda*, V. 18, N. 53, P. 1–7, 2023.
- [9]. Ribeiro, K. C. R. *O Processo De Gestão De Pessoas Como Ferramenta Inovadora Para O Enfrentamento Da Síndrome De Burnout*. *Revista Inteligência Competitiva*, [S. L.], V. 9, N. 4, P. 101–110, 2020.
- [10]. Vieira, L.; Carvalho, N. M. R. *A Importância Da Gestão De Pessoas Nas Organizações*. *Humanidades E Inovação*, V. 2, N. 2, 2015.
- [11]. Zomer, F. B.; Gomes, K. M. “Síndrome De Burnout E Estratégias De Enfrentamento Em Profissionais De Saúde: Uma Revisão Não Sistemática”. *Revista De Iniciação Científica*, Vol. 15, N. 1, 2017.