

Síndrome De Burnout E Estresse Ocupacional: Intervenções E Estratégias Da Área De Gestão De Pessoas Para A Promoção Da Qualidade No Trabalho

Anamélia Damasceno De Macêdo

Centro Universitário De Ciências E Tecnologia Do Maranhão

Wanessa Da Costa Nascimento

(Universidade Federal Do Amazonas)

Francisco Roldineli Varela Marques

Universidade Federal Rural Do Semi-Arido

Adelcio Machado Dos Santos

Universidade Alto Vale Rio Do Peixe (Uniarp)

Isa Débora Pinto Lopes

Universidade Estácio De Sá

Rubenilson Luna Matos

Universidade Luterana Do Brasil - Ulbra

Nena Mendes Castro Buceles

Universidade Estácio De Sá - São Luís

Glaydson Campelo De Almeida Rodrigues

Universidade Federal Do Maranhão - Ufma

Maria Augusta Leite De Oliveira E Souza

Faculdade Cers

Resumo:

Esta pesquisa teve como objetivo analisar as estratégias adotadas pela gestão de pessoas para lidar com o estresse ocupacional e o burnout, visando promover o bem-estar no ambiente de trabalho. A abordagem metodológica foi qualitativa, utilizando entrevistas em profundidade com dez gestores de pessoas. Os resultados revelaram a predominância da realização de pesquisas de clima organizacional como uma estratégia central, permitindo a identificação de áreas de risco e a implementação de medidas corretivas direcionadas. Além disso, a inclusão do apoio psicológico demonstrou o reconhecimento crescente da importância da saúde mental no local de trabalho, refletindo uma abordagem holística na gestão do bem-estar dos colaboradores. Outras iniciativas mencionadas pelos gestores, como políticas de flexibilidade e ações de reconhecimento, complementaram a preocupação das organizações em criar um ambiente de trabalho saudável e suportivo. Em suma, os resultados desta pesquisa contribuem para a compreensão das práticas eficazes de gestão de pessoas no enfrentamento do estresse ocupacional e do burnout, fornecendo subsídios para intervenções mais eficazes e promovendo um ambiente onde os colaboradores possam prosperar e contribuir para o sucesso organizacional.

Palavras-chave: *Saúde ocupacional; Burnout; Gestão de pessoas.*

Date of Submission: 29-04-2024

Date of Acceptance: 09-05-2024

I. Introdução

A saúde ocupacional e o bem-estar no ambiente de trabalho são temas de grande relevância e preocupação nas organizações contemporâneas, especialmente diante do cenário complexo e dinâmico em que se inserem. A

busca por estratégias eficazes para promover a saúde mental e física dos colaboradores tornou-se uma prioridade para as empresas, que reconhecem a importância de um ambiente laboral saudável não apenas para o bem-estar dos funcionários, mas também para o sucesso organizacional. Nesse contexto, questões como estresse ocupacional e burnout emergem como desafios significativos a serem enfrentados pela gestão de pessoas, exigindo abordagens proativas e abrangentes para sua prevenção e gestão (BRANCO et al., 2020; MASLACH; LEITER, 2016).

O estresse ocupacional, caracterizado pela sobrecarga de demandas, pressão por desempenho e falta de recursos para lidar com as exigências do trabalho, é uma realidade enfrentada por muitos profissionais em diferentes setores e níveis hierárquicos. A constante exposição a situações estressantes pode levar não apenas a consequências negativas para a saúde individual, como ansiedade e depressão, mas também a impactos adversos na produtividade e no clima organizacional. Diante desse cenário, a gestão de pessoas desempenha um papel fundamental na identificação e mitigação do estresse ocupacional, desenvolvendo estratégias que promovam um equilíbrio saudável entre as demandas laborais e a capacidade de enfrentamento dos colaboradores (GONÇALES; GONÇALES, 2017).

Além do estresse ocupacional, o burnout representa um desafio ainda mais complexo e profundo para as organizações. Caracterizado por sentimentos de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, o burnout é uma síndrome resultante da exposição prolongada ao estresse crônico no ambiente de trabalho. Suas consequências podem ser devastadoras tanto para os indivíduos afetados quanto para as empresas, que enfrentam aumento do absenteísmo, rotatividade de pessoal e queda na produtividade (MENEZES et al., 2017). Nesse contexto, Santos et al., (2022) reiteram que a gestão de pessoas desempenha um papel crucial na prevenção e gestão do burnout, implementando políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável, suportivo e resiliente.

Para enfrentar esses desafios, as estratégias da gestão de pessoas para o bem-estar no trabalho devem ser multifacetadas e integradas, abrangendo desde a identificação precoce de sinais de estresse e burnout até a implementação de medidas preventivas e de apoio aos colaboradores. Isso requer uma abordagem holística que considere não apenas as demandas do trabalho, mas também os aspectos psicossociais, organizacionais e individuais que influenciam o bem-estar dos funcionários. Dessa forma, a gestão de pessoas assume um papel central na criação de um ambiente de trabalho saudável e sustentável, onde os colaboradores possam prosperar e contribuir para o sucesso organizacional de forma plena e significativa (RIBEIRO, 2020).

Frente ao exposto, o objetivo desta pesquisa foi analisar as estratégias adotadas pela gestão de pessoas para lidar com o estresse ocupacional e o burnout, visando promover o bem-estar no ambiente de trabalho. O estudo foi delimitado a dez gestores de pessoas, tendo, portanto, uma abordagem metodológica qualitativa. Espera-se que os resultados desta pesquisa forneçam subsídios teóricos e práticos, auxiliando na compreensão mais profunda das práticas eficazes de gestão de pessoas para enfrentar esses desafios e contribuindo para o desenvolvimento de intervenções mais eficazes no contexto organizacional.

II. Materiais E Métodos

A pesquisa caracterizou-se como do tipo exploratória, que busca investigar um fenômeno pouco conhecido ou compreendido, explorando suas características e possíveis relações. Assim, a pesquisa exploratória permitiu uma investigação inicial e aprofundada desses temas, fornecendo insights valiosos para estudos posteriores e intervenções práticas nas organizações.

Quanto à abordagem metodológica, foi adotada uma abordagem qualitativa. Esse tipo de abordagem busca compreender a experiência humana em profundidade, explorando significados, percepções e contextos sociais subjacentes aos fenômenos estudados. A escolha da abordagem qualitativa foi fundamentada na necessidade de capturar a complexidade e a subjetividade das estratégias de gestão de pessoas, bem como na intenção de explorar em detalhes as percepções e experiências dos gestores em relação ao estresse ocupacional e ao burnout no ambiente de trabalho.

A amostra foi composta por dez gestores de pessoas, selecionados por conveniência devido à acessibilidade e disponibilidade dos participantes para contribuir com a pesquisa. Essa seleção foi feita considerando a experiência e a expertise dos gestores na área de recursos humanos, garantindo uma amostra representativa para a investigação do tema proposto.

Para a coleta de dados, foi realizada a aplicação de entrevistas em profundidade. Inicialmente, foi feito um contato inicial com os gestores selecionados, explicando os objetivos e procedimentos da pesquisa e solicitando sua participação voluntária. Após o consentimento dos participantes, as entrevistas foram agendadas e conduzidas em locais adequados e confortáveis.

Durante as entrevistas, foram utilizados gravadores para garantir a precisão na transcrição das respostas dos participantes. Além disso, os gestores foram informados sobre o uso dos gravadores e concordaram em ser gravados para fins de pesquisa.

Para a análise dos dados, foi utilizada a técnica da análise do discurso. Essa abordagem permite identificar padrões de significados, discursos e narrativas presentes nas falas dos participantes, possibilitando uma

compreensão mais profunda das percepções e experiências dos gestores em relação ao estresse ocupacional e ao burnout.

III. Resultados E Discussões

Com base na realização desta pesquisa, foi possível constatar a diversidade de estratégias utilizadas pelas organizações para lidar com o estresse ocupacional e o burnout. A principal estratégia citada pelos gestores foi a realização de pesquisas de clima organizacional, com o intuito de identificar fatores de risco relacionados ao estresse ocupacional e ao burnout dentro da organização. Conforme ressaltado pelo respondente E4, “as pesquisas de clima organizacional permitem com que possamos avaliar o ambiente de trabalho, as relações interpessoais, as políticas organizacionais e outros aspectos relevantes que podem impactar o bem-estar dos colaboradores”.

De forma complementar, os respondentes E1 e E9 destacaram, respectivamente, que “através de estudos e pesquisas de clima organizacional, podemos identificar áreas de insatisfação, sobrecarga de trabalho ou falta de recursos de apoio, o que permite implementar medidas corretivas direcionadas, visando mitigar os riscos de estresse e burnout” e que “as pesquisas de clima também proporcionam uma oportunidade para os colaboradores expressarem suas preocupações e sugestões de melhoria, promovendo assim uma cultura organizacional mais participativa e inclusiva”.

A predominância da realização de pesquisas de clima organizacional como principal estratégia para lidar com o estresse ocupacional e o burnout revela uma abordagem proativa por parte das organizações na gestão do bem-estar dos colaboradores. Essas pesquisas oferecem uma visão abrangente do ambiente de trabalho, incluindo aspectos como relações interpessoais, políticas organizacionais e outros fatores que impactam diretamente no bem-estar dos funcionários. Ao permitir uma avaliação holística, as pesquisas de clima organizacional capacitam as empresas a identificar áreas de risco e possíveis fontes de estresse e burnout.

A importância dessas pesquisas vai além da mera identificação de problemas; elas fornecem informações valiosas para a implementação de medidas corretivas direcionadas. Como mencionado por um dos respondentes, a identificação de áreas de insatisfação, sobrecarga de trabalho ou falta de recursos de apoio permite que a empresa adote ações específicas para mitigar os riscos de estresse e burnout. Essa abordagem direcionada não apenas ajuda a prevenir problemas futuros, mas também demonstra o compromisso da organização com o bem-estar de seus colaboradores.

Além disso, as pesquisas de clima organizacional têm um impacto positivo na cultura organizacional. Ao oferecer uma oportunidade para os colaboradores expressarem suas preocupações e sugestões de melhoria, essas pesquisas promovem um ambiente mais participativo e inclusivo. Isso pode fortalecer o senso de pertencimento dos funcionários e aumentar sua satisfação no trabalho, contribuindo para um ambiente mais saudável e produtivo.

Uma outra estratégia citada pelos gestores foi a realização de apoio psicológico, que se destaca como uma abordagem fundamental para lidar com o estresse ocupacional e o burnout no ambiente de trabalho. Segundo o respondente E5, “oferecer suporte psicológico aos colaboradores é essencial para ajudá-los a enfrentar os desafios emocionais e os impactos negativos do trabalho sobre a saúde mental”. Esta citação evidencia a percepção dos gestores sobre a importância do apoio psicológico como uma ferramenta eficaz para promover o bem-estar dos funcionários.

A inclusão do apoio psicológico como estratégia reflete uma abordagem proativa por parte das organizações na gestão da saúde mental no local de trabalho. Essa abordagem demonstra o reconhecimento das organizações da importância de oferecer suporte emocional e psicológico aos colaboradores que possam estar enfrentando dificuldades relacionadas ao trabalho.

A inclusão do apoio psicológico como estratégia revela uma abordagem holística na gestão do bem-estar dos colaboradores, reconhecendo que o estresse ocupacional e o burnout têm raízes tanto no ambiente de trabalho quanto nos aspectos individuais e emocionais. Ao oferecer suporte psicológico, os gestores demonstram compromisso em cuidar não apenas do desempenho profissional, mas também da saúde mental e emocional de seus funcionários.

Os gestores relataram também outras estratégias, como a implementação de políticas de flexibilidade e ações de reconhecimento e valorização dos colaboradores como algumas das iniciativas adotadas para promover o bem-estar no trabalho. Essas estratégias refletem a preocupação das empresas em criar um ambiente laboral saudável e suportivo, capaz de mitigar os impactos negativos do estresse e do burnout na saúde e na produtividade dos funcionários.

IV. Conclusão

Diante da complexidade e da relevância crescente da saúde ocupacional e do bem-estar no ambiente de trabalho, esta pesquisa proporcionou uma visão abrangente das estratégias adotadas pelas organizações para lidar com o estresse ocupacional e o burnout. Os resultados destacaram a predominância da realização de pesquisas de clima organizacional como uma estratégia central, evidenciando uma abordagem proativa na gestão do bem-estar dos colaboradores. Essas pesquisas não apenas permitem a identificação de áreas de risco e fontes potenciais de

estresse e burnout, mas também fornecem insights valiosos para a implementação de medidas corretivas direcionadas, demonstrando o compromisso das organizações com o cuidado dos funcionários.

A inclusão do apoio psicológico como uma estratégia fundamental reflete o reconhecimento crescente da importância da saúde mental no local de trabalho. Essa abordagem holística reconhece não apenas os desafios relacionados ao ambiente de trabalho, mas também os aspectos individuais e emocionais que contribuem para o estresse ocupacional e o burnout. Ao oferecer suporte emocional e psicológico aos colaboradores, as organizações demonstram um compromisso com o bem-estar integral de sua equipe, promovendo uma cultura de apoio e cuidado mútuo.

Além das estratégias principais, os gestores mencionaram outras iniciativas, como a implementação de políticas de flexibilidade e ações de reconhecimento e valorização dos colaboradores. Essas medidas complementares destacam a preocupação das organizações em criar um ambiente de trabalho saudável e suportivo, capaz de promover o engajamento, a satisfação e o desempenho dos funcionários.

Em síntese, os resultados desta pesquisa contribuem significativamente para a compreensão das práticas eficazes de gestão de pessoas no enfrentamento do estresse ocupacional e do burnout. Espera-se que essas descobertas forneçam subsídios teóricos e práticos para o desenvolvimento de intervenções mais eficazes no contexto organizacional, visando promover um ambiente de trabalho onde os colaboradores possam prosperar e contribuir para o sucesso organizacional de forma plena e significativa.

Referências

- [1]. Branco, F. M. F. C. Et Al. “Síndrome De Burnout Entre Trabalhadores De Uma Universidade Na Fronteira Franco Brasileira”. *Journal Of Research: Fundamental Care Online*, Vol. 12, 2020.
- [2]. Gonçalves, C. A.; Gonçalves, R. A. Síndrome De Burnout: Causas E Consequências Em Diversos Profissionais. *Revista Brasileira De Psicologia*, Vol. 03, N. 2, 2017.
- [3]. Maslach, C.; Leiter, M. P. “Understanding The Burnout Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry”. *World Psychiatry*, Vol. 15, 2016.
- [4]. Menezes, P. C. M. Et Al. “Síndrome De Burnout: Uma Análise Reflexiva”. *Revista De Enfermagem Da Ufpe Online*, Vol. 11, N. 12, 2017.
- [5]. 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.
- [6]. 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.