

Estresse ocupacional e burnout: contribuições da área de gestão de pessoas para a promoção da saúde ocupacional e bem-estar no trabalho

Joelma Veras da Silva

UNESA

Roselis Bastos da Silva

Universidade Federal do Pará

Tatiana Elenice Cordeiro Soares

Universidade Ceuma

Aline Maria de Lemos Araujo

Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Lais Biz Mendes de Resendes

Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL

Genir Isidorio da Silva Santana

Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Pernambuco

Eduardo Sinedino de Oliveira

Universidade Potiguar

Aline da Silva Paula

Universidade Federal do Paraná

Giulianna Rita Wolski Ribas

Centro Universitário UniOpet

Francisco de Souza Arnaud Junior

Faculdade Metropolitana de Campinas, Metrocamp

Resumo: A pesquisa realizada teve como objetivo analisar a influência da gestão de pessoas na qualidade de vida no trabalho, com foco na prevenção e mitigação do esgotamento profissional. Adotando uma abordagem exploratória e quantitativa, foram coletados dados de 65 profissionais de uma empresa brasileira do setor varejista, por meio de questionários estruturados aplicados de forma virtual. Os resultados revelaram que a sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento e valorização, a escassez de recursos e um ambiente de trabalho hostil são os principais fatores que contribuem para o esgotamento profissional dos colaboradores. A percepção sobre o papel da gestão de pessoas na prevenção desse fenômeno foi variada, indicando a necessidade de revisão das práticas gerenciais existentes na organização. Embora a realização de conversas individuais tenha sido identificada como a principal forma de promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, as sugestões de melhoria enfatizaram a necessidade de uma comunicação mais eficaz, maior flexibilidade nas políticas organizacionais e um suporte mais abrangente. Esses resultados destacam a importância de uma abordagem sensível às necessidades individuais dos colaboradores para criar um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável.

Palavras-chave: *Gestão de Pessoas; Burnout; Esgotamento Profissional.*

Date of Submission: 29-04-2024

Date of Acceptance: 09-05-2024

I. Introdução

O esgotamento profissional configura-se como um tema de grande relevância no contexto organizacional contemporâneo. Este fenômeno é caracterizado por uma exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal no trabalho, e tem sido objeto de crescente preocupação para gestores de pessoas e pesquisadores. Em um ambiente de trabalho marcado por demandas cada vez mais intensas e pressões constantes, o burnout tornou-se um desafio significativo para a qualidade de vida dos colaboradores e para o desempenho das organizações como um todo (LIMA; DOMINGUES JUNIOR; GOMES, 2023).

O papel da gestão de pessoas na prevenção e na mitigação do esgotamento profissional é de extrema importância. Os gestores desempenham um papel fundamental na criação de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável e sustentável. Isso envolve não apenas a identificação precoce dos sinais de burnout, mas também a implementação de medidas preventivas e de suporte aos colaboradores. A gestão de pessoas precisa adotar uma abordagem proativa, que considere não apenas as demandas do trabalho, mas também os aspectos psicossociais e individuais que influenciam a saúde e o bem-estar dos funcionários (ALENCAR et al., 2022; AQUINO; RIBEIRO; MARTINS, 2021; RIBEIRO, 2020).

Além disso, a influência da gestão de pessoas na qualidade de vida no trabalho vai além da prevenção do esgotamento profissional. Estratégias como o estabelecimento de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o incentivo à autonomia e ao desenvolvimento pessoal, e a promoção de relações interpessoais saudáveis podem contribuir significativamente para o bem-estar dos colaboradores. Dessa forma, a gestão de pessoas desempenha um papel crucial na criação de um ambiente onde os funcionários se sintam valorizados, motivados e capazes de alcançar seu pleno potencial (SANTOS et al., 2022).

Diante deste contexto, o objetivo desta pesquisa foi analisar a influência da gestão de pessoas na qualidade de vida no trabalho, com foco na prevenção e mitigação do esgotamento profissional. Para alcançar esse objetivo, realizou-se uma pesquisa exploratória de abordagem quantitativa com 65 profissionais de uma empresa brasileira do setor do varejo. Ao compreender as práticas e políticas adotadas pelos gestores no ambiente organizacional e sua relação com os índices de esgotamento profissional entre os colaboradores, espera-se fornecer subsídios para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de gestão de pessoas

II. Materiais e métodos

A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, caracterizando-se como exploratória. Tal escolha metodológica justificou-se pela necessidade de compreender as práticas e políticas adotadas pelos gestores de pessoas, bem como sua relação com a minimização do fenômeno do esgotamento profissional. Dessa forma, a pesquisa exploratória permitiu uma análise preliminar que pode servir de base para estudos mais aprofundados no futuro, auxiliando na identificação de tendências e padrões relevantes para a compreensão do tema em questão.

A amostra da pesquisa foi composta por 65 profissionais de uma empresa brasileira do setor do varejo alimentício, selecionados por conveniência. A escolha por essa metodologia de seleção se deu pela facilidade de acesso e disponibilidade dos participantes para contribuir com o estudo. A amostra representativa proporcionou uma variedade de perspectivas e experiências, enriquecendo a análise dos dados e permitindo uma compreensão mais abrangente do fenômeno estudado.

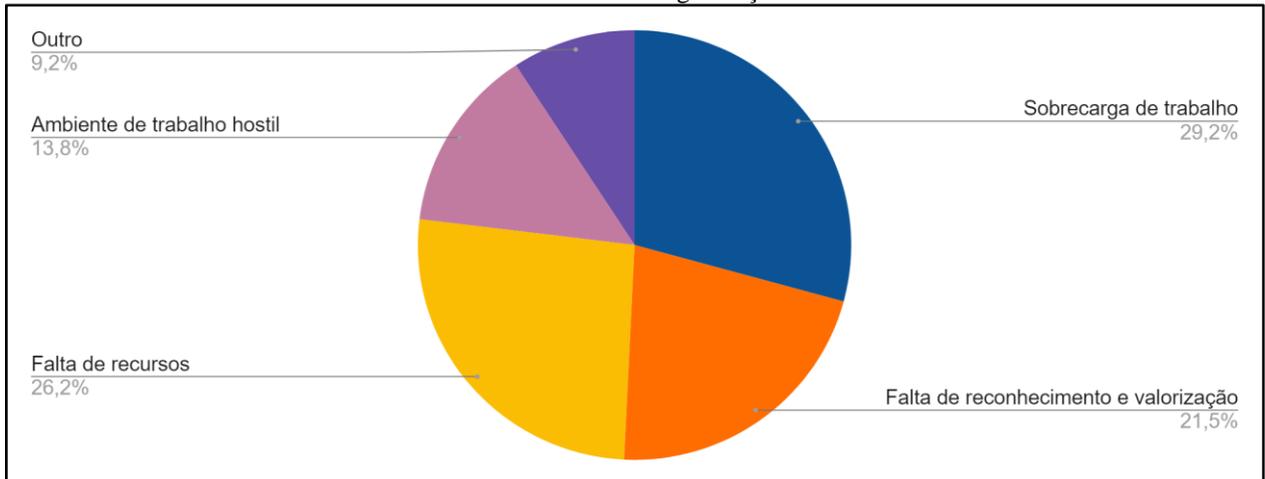
Para a coleta de dados, foram utilizados questionários estruturados, adaptados especificamente para a pesquisa. Os questionários abordavam aspectos relacionados à gestão de pessoas, à qualidade de vida no trabalho e aos sintomas de esgotamento profissional. A aplicação dos questionários ocorreu de forma virtual, por meio de plataformas online, garantindo a praticidade e a segurança dos participantes, além de facilitar o acesso e a participação de gestores de diferentes locais geográficos.

Na análise de dados, foram empregadas técnicas da estatística descritiva, tais como cálculo de médias, porcentagens e elaboração de gráficos. Essas técnicas permitiram uma análise objetiva e sistemática dos dados coletados, possibilitando a identificação de padrões, tendências e relações entre as variáveis estudadas.

III. Resultados e discussões

Com base na realização desta pesquisa, foi possível constatar, inicialmente, os principais fatores que contribuem para o esgotamento profissional dos colaboradores. O gráfico 1 expõe os resultados obtidos.

Gráfico 1. Em sua opinião, quais são os principais fatores que contribuem para o esgotamento profissional dos colaboradores na sua organização?

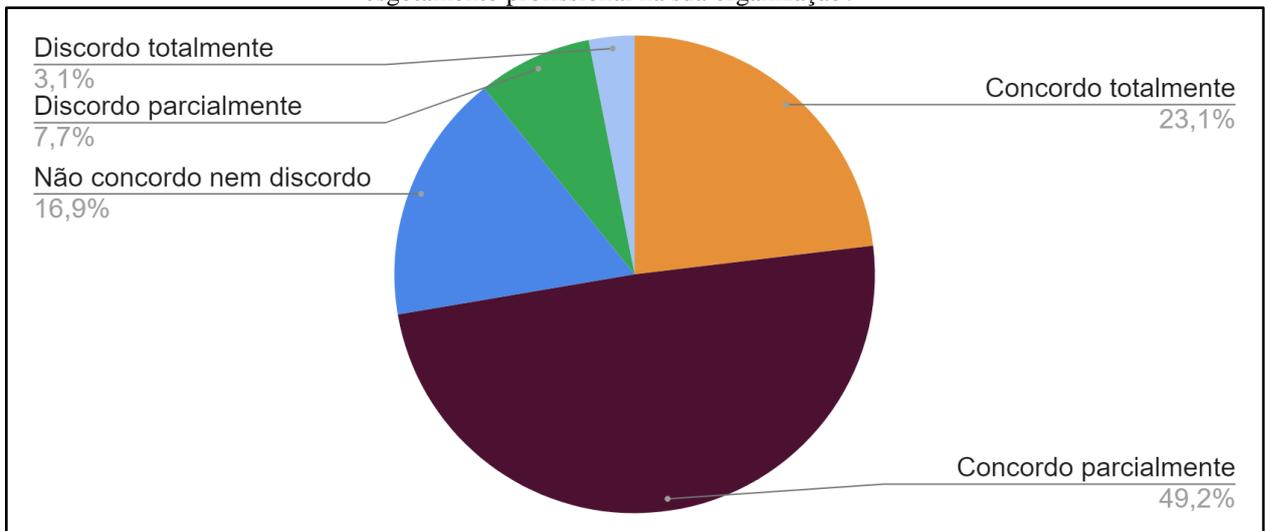


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A análise dos resultados revela uma variedade de fatores que contribuem para o esgotamento profissional dos colaboradores dentro da organização. Em primeiro lugar, a sobrecarga de trabalho é apontada como um dos principais desencadeadores desse fenômeno. Isso sugere que a demanda excessiva de tarefas e responsabilidades pode estar sobrecarregando os funcionários, levando ao desgaste físico e emocional. Além disso, a falta de reconhecimento e valorização também surge como um fator relevante. A ausência de reconhecimento do trabalho dos colaboradores pode afetar negativamente seu engajamento e bem-estar no ambiente profissional. Outro aspecto destacado é a falta de recursos necessários para realizar o trabalho de forma eficaz. A escassez de ferramentas, apoio e suporte adequados pode gerar frustração e estresse entre os colaboradores, contribuindo assim para o esgotamento profissional. Ressalta-se, ainda, que o ambiente de trabalho hostil emerge como um fator preocupante. Um clima organizacional negativo pode impactar significativamente a saúde mental dos funcionários, aumentando os níveis de estresse e ansiedade.

A segunda pergunta, por sua vez, buscou analisar se os profissionais acreditam que a gestão de pessoas desempenha um papel importante na prevenção do esgotamento profissional, como evidencia o gráfico 2.

Gráfico 2. Você acredita que a gestão de pessoas desempenha um papel importante na prevenção do esgotamento profissional na sua organização?



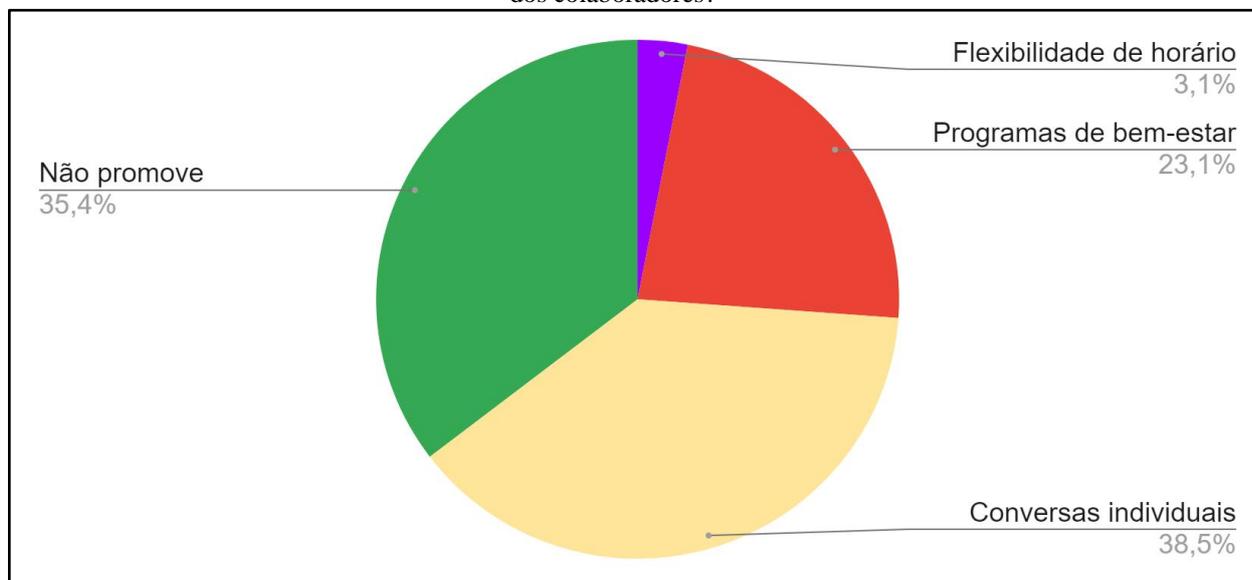
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As respostas indicam que a maioria dos colaboradores expressa uma visão que oscila entre a concordância parcial e a não concordância nem discordância em relação ao papel da gestão de pessoas na prevenção do esgotamento profissional na organização. Isso sugere que existe um reconhecimento geral da

importância da gestão de pessoas nesse contexto, mas também uma percepção de que podem existir áreas de melhoria ou limitações na abordagem atualmente adotada.

Posteriormente, buscou-se indagar como a gestão de pessoas promove o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos colaboradores.

Gráfico 3. Como a gestão de pessoas da sua organização promove o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos colaboradores?

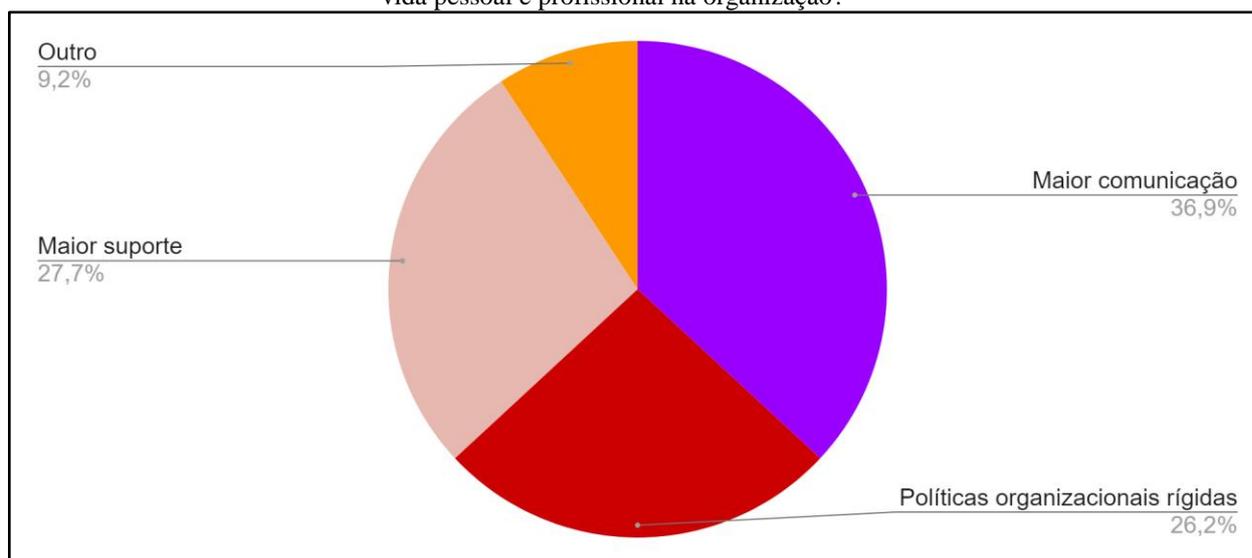


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A maioria dos colaboradores identifica a realização de conversas individuais como a principal forma pela qual a gestão de pessoas promove o equilíbrio entre vida pessoal e profissional na organização. Isso sugere que o diálogo individualizado pode ser uma estratégia eficaz para compreender as necessidades específicas dos colaboradores e oferecer suporte personalizado para o gerenciamento do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A presença significativa de respostas indicando a ausência de promoção desse equilíbrio pela gestão de pessoas sugere que pode haver uma lacuna entre as políticas ou práticas existentes e as necessidades percebidas pelos colaboradores. Isso destaca a importância de uma revisão das estratégias de gestão de pessoas para garantir que estejam alinhadas com as expectativas e necessidades dos colaboradores em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A presença de algumas respostas indicando a implementação de programas de bem-estar também sugere que a organização está adotando medidas para promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, embora em menor medida. Isso demonstra uma conscientização sobre a importância do bem-estar dos colaboradores e indica uma tentativa de fornecer recursos e apoio adicionais para ajudá-los a alcançar esse equilíbrio.

Por fim, a última pergunta visou analisar que sugestões de melhorias os profissionais dariam para melhorar as práticas da gestão de pessoas em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional na organização.

Gráfico 4. Que sugestões você tem para melhorar as práticas da gestão de pessoas em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional na organização?



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As sugestões para melhorar as práticas da gestão de pessoas em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional na organização revelam a necessidade percebida pelos colaboradores de uma comunicação mais ampla e eficaz. Além disso, apontam para uma demanda por maior flexibilidade nas políticas organizacionais, que muitas vezes podem ser percebidas como rígidas demais. A busca por um suporte mais abrangente também é destacada como uma forma de promover um ambiente de trabalho mais equilibrado. Essas sugestões refletem a importância de uma abordagem sensível às necessidades individuais dos colaboradores, visando criar condições que permitam conciliar de forma mais eficaz as demandas profissionais e pessoais.

IV. Conclusão

A pesquisa realizada proporcionou uma compreensão sobre os fatores que contribuem para o esgotamento profissional dos colaboradores e a eficácia das práticas de gestão de pessoas. Os resultados destacaram a sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento e valorização, a escassez de recursos e um ambiente de trabalho hostil como principais impulsionadores do esgotamento profissional.

Em relação ao papel da gestão de pessoas na prevenção desse fenômeno, foi observada uma percepção variada entre os colaboradores, sugerindo a necessidade de revisão e aprimoramento das práticas existentes. A análise sobre como a gestão de pessoas promove o equilíbrio entre vida pessoal e profissional indicou a predominância de conversas individuais, mas também revelou lacunas na implementação dessas práticas.

Por fim, as sugestões de melhorias fornecidas pelos profissionais enfatizaram a necessidade de uma comunicação mais eficaz, maior flexibilidade nas políticas organizacionais e um suporte mais abrangente. Esses resultados ressaltam a importância de uma abordagem sensível às necessidades individuais dos colaboradores para promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável.

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]. AQUINO, L. S.; RIBEIRO, I. S.; MARTINS, W. "Síndrome de Burnout: repercussões na saúde do profissional de enfermagem". *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, vol. 6, n. 16, 2021.
- [3]. 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.
- [4]. 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.
- [5]. 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.