

Estresse Ocupacional E Esgotamento Profissional (Burnout): Gestão De Pessoas E Suas Implicações Para A Qualidade De Vida No Trabalho

Astor Castro Barbosa Neto

Ipog

Luana Guimarães Da Silva

Universidade Estadual Do Goiás (Ueg)

Claudia Regina De Freitas

Faculdade Serra Dourada De Lorena

Thiago De Souza Oliveira

Facultad Interamericana De Ciências Sociales (Fics)

Antonio De Oliveira Junior

Uninassau

Aleffy Gil Pereira Da Silva

Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Da Paraíba

Carlos Henrique Crispim Dos Santos

Fundação Educacional De Anicuns - Fea

Luciano De Oliveira

Centro Universitário Uniesp

Glaucia Renee Hilgemberg

Cesul Centro Sul-Americano De Ensino Superior

Victoria Drumond Araujo

Universidade Federal Fluminense Campos Dos Goytacazes

Cintia Batista Lopes

Universidade De Brasília- Unb

Resumo:

O objetivo desta pesquisa foi analisar as intervenções e estratégias da área de gestão de pessoas para a promoção da qualidade de vida no trabalho, em prol da minimização da incidência da síndrome de burnout e estresse ocupacional. A pesquisa utilizou uma revisão integrativa da literatura, explorando bases de dados como Google Acadêmico, Scopus e Scielo, por meio de palavras-chave específicas e operadores booleanos. Foram selecionados apenas artigos científicos brasileiros publicados entre 2018 e 2024, excluindo outros tipos de estudos, como teses e relatórios, para manter o foco na pesquisa científica. A análise dos dados ocorreu em duas etapas: uma triagem inicial com base em resumos e títulos, seguida por uma leitura completa e crítica dos artigos selecionados. Os estudos analisados enfatizam a importância da gestão de pessoas na melhoria da qualidade de vida no trabalho e na prevenção do burnout e estresse ocupacional entre os colaboradores. Destaca-se a necessidade de adotar estratégias inovadoras e políticas específicas para cuidar da saúde física e mental dos funcionários, especialmente em um contexto de rápida transformação no ambiente laboral. A gestão de pessoas desempenha um papel crucial ao introduzir diretrizes que fomentem o trabalho em equipe, criem um clima

organizacional positivo e reduzam o estresse. Além disso, reconhece-se a relevância de abordar questões relacionadas à saúde mental dos trabalhadores, por meio de programas de apoio psicológico, treinamentos de enfrentamento do estresse e flexibilidade de horários. Ao investir no bem-estar dos colaboradores, as empresas não apenas promovem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, mas também demonstram um compromisso genuíno com o desenvolvimento e cuidado da equipe, assumindo um papel estratégico na construção de organizações sustentáveis e resilientes diante dos desafios contemporâneos do mundo do trabalho.

Palavras-chave: *Burnout; Gestão de Pessoas; Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).*

Date of Submission: 21-04-2024

Date of Acceptance: 01-05-2024

I. Introdução

A síndrome de burnout, um fenômeno relacionado ao estresse ocupacional, é uma condição psicológica complexa que afeta indivíduos expostos a níveis prolongados e elevados de estresse no ambiente de trabalho. Caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização profissional, essa síndrome pode surgir em profissionais de diversas áreas, desde médicos e enfermeiros até professores, advogados e executivos (LIMA; DOMINGUES JUNIOR; GOMES, 2023).

Segundo Lima et al. (2024), a exaustão emocional manifesta-se como uma sensação persistente de esgotamento emocional, levando à falta de energia e motivação para lidar com as demandas do trabalho. A despersonalização, por sua vez, refere-se à tendência de desenvolver atitudes negativas e cínicas em relação ao trabalho e às pessoas que são atendidas ou trabalham junto ao profissional, resultando em distanciamento emocional e comportamentos insensíveis. Por fim, a diminuição da realização profissional é caracterizada pela perda de interesse nas atividades laborais, sentimentos de incompetência e baixa autoestima em relação ao desempenho no trabalho.

O estresse ocupacional, por outro lado, refere-se à resposta física e emocional do organismo diante das demandas e pressões do ambiente de trabalho. Essas demandas podem incluir prazos apertados, alta carga de trabalho, conflitos interpessoais, falta de autonomia e apoio insuficiente por parte da organização. Quando o estresse não é gerenciado de maneira eficaz e se torna crônico, pode levar a uma série de problemas de saúde física e mental, incluindo ansiedade, depressão, distúrbios do sono, problemas cardiovasculares e a síndrome de burnout (PRADO, 2016).

Dessa forma, é importante reconhecer os sinais precoces de estresse ocupacional e implementar estratégias de autocuidado e suporte psicológico para prevenir o desenvolvimento de condições mais graves, como o burnout. Nesse contexto, a área de gestão de pessoas desempenha um papel fundamental, pois pode desenvolver políticas e práticas que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, bem como programas de treinamento para capacitar os funcionários a gerenciar o estresse de forma eficaz (QUEIROGA, 2015).

Conforme reiteram Pinheiro et al. (2017), a área de gestão de pessoas caracteriza-se por sua responsabilidade em gerenciar o capital humano de uma organização, cuidando do recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e retenção dos colaboradores. No contexto da síndrome de burnout e do estresse ocupacional, a gestão de pessoas desempenha um papel crucial na identificação precoce dos sinais desses problemas e na implementação de estratégias para mitigá-los.

Assim, levando em consideração tais circunstâncias, o objetivo desta pesquisa foi analisar as intervenções e estratégias da área de gestão de pessoas para a promoção da qualidade de vida no trabalho, em prol da minimização da incidência da síndrome de burnout e estresse ocupacional. Espera-se que os resultados desta pesquisa forneçam subsídios teóricos e práticos para organizações e profissionais de recursos humanos, permitindo a implementação de medidas eficazes de prevenção e combate ao burnout e estresse ocupacional. Além disso, busca-se identificar boas práticas e recomendações baseadas em evidências, que possam ser adaptadas e aplicadas em diferentes contextos organizacionais, visando melhorar o bem-estar dos colaboradores e promover ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos

II. Materiais E Métodos

A pesquisa foi conduzida por meio de uma revisão integrativa da literatura, uma abordagem que permite a síntese e análise de estudos existentes sobre um tema específico, proporcionando uma compreensão abrangente e aprofundada do assunto em questão. A escolha dessa metodologia se justifica pela necessidade de compreender os fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho, bem como a incidência de burnout e estresse ocupacional, visando contribuir para o desenvolvimento de estratégias de intervenção eficazes. A revisão integrativa permitiu a síntese de diferentes perspectivas e evidências, possibilitando uma visão holística do problema em estudo.

Para coletar os dados necessários, foram utilizadas diversas bases de dados acadêmicas, como Google Acadêmico, Scopus e Scielo. A pesquisa foi conduzida mediante a utilização de palavras-chave específicas e operadores booleanos (AND e OR), garantindo a abrangência e a precisão dos resultados obtidos. As palavras-chave específicas incluíram termos como “gestão de pessoas”, “burnout”, “esgotamento profissional”, “estratégias”, “intervenções”, “ações”, entre outras.

Os critérios de inclusão incluíram apenas artigos científicos brasileiros, completos, publicados em português e relacionados ao tema de interesse. Além disso, foram selecionados apenas os artigos publicados entre os anos de 2018 e 2024, visando manter a relevância e atualidade das informações analisadas.

Vale ressaltar que foram excluídos outros tipos de estudos, como teses, resumos e relatórios, a fim de manter o foco na pesquisa científica e evitar possíveis vies metodológicos. A análise dos dados foi realizada em duas etapas distintas: inicialmente, os resumos e títulos dos artigos foram lidos para identificar sua relevância e adequação aos objetivos da pesquisa. Em seguida, os artigos pré-selecionados foram submetidos a uma leitura completa e crítica, permitindo uma análise mais detalhada e a identificação de padrões e tendências.

Como resultado desse processo, foi obtida uma amostra final de 3 artigos científicos considerados mais pertinentes para o estudo em questão. Essa abordagem metodológica proporcionou uma análise rigorosa e sistemática da literatura existente sobre o tema, contribuindo para a construção do conhecimento na área e o desenvolvimento de estratégias eficazes de intervenção.

III. Resultados E Discussões

Quadro 1. Artigos selecionados

Autores	Objetivo	Metodologia	Conclusão
Ribeiro (2019)	Discutir de que maneira a gestão de pessoas pode ser utilizada como uma ferramenta inovadora pelas empresas no cenário da síndrome de burnout	Revisão de literatura	A gestão de pessoas desempenha um papel fundamental na promoção da qualidade de vida no trabalho e na minimização do burnout e estresse ocupacional entre os funcionários. Em um mundo de trabalho em constante transformação, é essencial que as organizações adotem estratégias inovadoras para cuidar da saúde física e mental de seus colaboradores. O surgimento de doenças relacionadas ao trabalho, como o burnout, pode resultar em esgotamento físico e emocional, levando à diminuição do desempenho e ao rompimento dos vínculos laborais. Nesse contexto, a gestão de pessoas pode implementar medidas como o estímulo ao trabalho em equipe, a criação de um clima organizacional positivo e a redução do estresse, a fim de garantir que os funcionários possam desempenhar suas funções de forma eficaz e produtiva. Além disso, cabe à gestão de pessoas enfrentar questões relacionadas à saúde mental dos trabalhadores, reconhecendo que o componente humano é essencial para o sucesso e a longevidade das organizações. Estratégias como programas de apoio psicológico, treinamentos de habilidades de enfrentamento do estresse e políticas de flexibilidade de horário podem contribuir significativamente para a prevenção do burnout e estresse ocupacional. Ao investir no bem-estar e na saúde dos colaboradores, as empresas não apenas promovem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, mas também demonstram um compromisso genuíno com o desenvolvimento e o cuidado com sua equipe. Assim, a gestão de pessoas assume um papel estratégico na construção de organizações sustentáveis e resilientes, capazes de enfrentar os desafios do mundo do trabalho contemporâneo.
Santos et al. (2022)	Analisar como a Gestão de Pessoas tem sido influenciada por meio da Síndrome de Burnout e qual o seu impacto na Administração	Pesquisa bibliográfica	É crucial que as organizações implementem políticas que promovam a interação e integridade profissional entre seus colaboradores, priorizando o gerenciamento de qualidade para prevenir a propagação do burnout e estresse ocupacional no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a gestão de pessoas desempenha um papel fundamental ao introduzir estratégias e políticas voltadas para o bem-estar dos funcionários, padronizando métodos para lidar com essas questões e promovendo a qualidade de vida no trabalho. Especificamente no setor administrativo, onde o administrador de empresas está interligado aos aspectos da Síndrome de Burnout (SB), é fundamental que a gestão de pessoas implemente medidas para minimizar esses impactos e garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.
Silva et al. (2023)	Identificar estratégias a serem adotadas pelas organizações a fim de evitar a Síndrome de Burnout	Pesquisa bibliográfica	Após analisar os impactos negativos da Síndrome de Burnout nas empresas, evidenciando sua influência no bem-estar ambiental, produtividade e custos, os objetivos intermediários de identificar os sintomas principais e relacionar a síndrome com a gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho ressaltaram a tensão, resistência e exaustão como seus principais sintomas. Para mitigar esses sintomas, a atuação da área de gestão de pessoas se mostra essencial na promoção de diretrizes voltadas para elevar a

			qualidade de vida no trabalho dos colaboradores. Com base nos objetivos propostos, as estratégias identificadas para evitar a Síndrome de Burnout incluem a realização de levantamento de indicadores de qualidade de vida no trabalho, a modificação ou minimização de variáveis que contribuem para a insatisfação do colaborador, como a carga de trabalho excessiva, a intervenção individual visando ao autocuidado por meio do descanso adequado, alimentação e atividades físicas, além do apoio e acompanhamento psicológico. Assim, a gestão de pessoas deve estar atenta a cada colaborador, identificando níveis elevados e insalubres de insatisfação e aplicando estratégias que antecipem a ocorrência da Síndrome de Burnout na organização.
--	--	--	---

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O artigo de Ribeiro (2019) destaca a importância da gestão de pessoas na promoção da qualidade de vida no trabalho e na minimização do burnout e estresse ocupacional entre os funcionários. Ele contextualiza essa necessidade em um mundo de trabalho em constante transformação, ressaltando a importância de estratégias inovadoras para cuidar da saúde física e mental dos colaboradores. O autor menciona o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho, como o burnout, que pode resultar em esgotamento físico e emocional, afetando negativamente o desempenho e os vínculos laborais.

No que diz respeito às estratégias que a gestão de pessoas pode adotar, o texto destaca o estímulo ao trabalho em equipe, a criação de um clima organizacional positivo e a redução do estresse como medidas eficazes para garantir que os funcionários possam desempenhar suas funções de forma eficaz e produtiva. Além disso, reconhece a importância de abordar questões relacionadas à saúde mental dos trabalhadores, destacando programas de apoio psicológico, treinamentos de habilidades de enfrentamento do estresse e políticas de flexibilidade de horário como estratégias preventivas.

Ressalta-se, ainda, que investir no bem-estar e na saúde dos colaboradores não apenas promove um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, mas também demonstra um compromisso genuíno com o desenvolvimento e o cuidado com a equipe. Assim, a gestão de pessoas assume um papel estratégico na construção de organizações sustentáveis e resilientes, capazes de enfrentar os desafios do mundo do trabalho contemporâneo.

O artigo de Santos et al. (2022) ressalta a importância das organizações em implementar políticas que fomentem a interação e integridade profissional entre os colaboradores, com foco no gerenciamento de qualidade para prevenir o surgimento do burnout e estresse ocupacional no ambiente de trabalho. Destaca-se o papel crucial da gestão de pessoas nesse contexto, ao introduzir estratégias e políticas direcionadas para o bem-estar dos funcionários, padronizando métodos para lidar com essas questões e promovendo a qualidade de vida no trabalho.

O texto enfatiza que, especialmente no setor administrativo, onde o administrador de empresas está diretamente relacionado aos aspectos da Síndrome de Burnout (SB), torna-se ainda mais essencial que a gestão de pessoas adote medidas para minimizar os impactos desses problemas e assegurar um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Essas medidas podem incluir desde a implementação de programas de apoio psicológico até a criação de políticas que incentivem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O estudo conduzido por Silva et al. (2023) aborda os impactos adversos da Síndrome de Burnout nas empresas, evidenciando sua influência negativa no bem-estar ambiental, na produtividade e nos custos organizacionais. Ao analisar os objetivos intermediários de identificar os principais sintomas da síndrome e sua relação com a gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho, destacam-se a tensão, resistência e exaustão como os principais sinais dessa condição.

O texto enfatiza o papel essencial da gestão de pessoas na promoção de diretrizes destinadas a melhorar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores, como forma de mitigar os sintomas associados ao Burnout. Com base nesse contexto, são delineadas diversas estratégias para prevenir a Síndrome de Burnout, incluindo a realização de levantamentos de indicadores de qualidade de vida no trabalho, a modificação ou minimização de variáveis que contribuem para a insatisfação dos colaboradores, como a carga excessiva de trabalho.

Além disso, o estudo destaca a importância da intervenção individual, visando ao autocuidado por meio do descanso adequado, uma alimentação saudável e a prática de atividades físicas, bem como o apoio e acompanhamento psicológico. A gestão de pessoas é apontada como fundamental para identificar níveis elevados de insatisfação entre os colaboradores e aplicar estratégias que possam prevenir a ocorrência da Síndrome de Burnout na organização.

Dessa forma, o estudo ressalta a necessidade de uma abordagem proativa por parte da gestão de pessoas na promoção da saúde mental e bem-estar dos colaboradores, destacando a importância de políticas e práticas específicas para prevenir o Burnout e seus impactos negativos nas empresas.

IV. Conclusão

Em síntese, os estudos analisados evidenciam a relevância da gestão de pessoas na promoção da qualidade de vida no trabalho e na mitigação do burnout e estresse ocupacional entre os colaboradores. Destaca-se a necessidade de estratégias inovadoras e políticas direcionadas para cuidar da saúde física e mental dos funcionários, em um contexto de constante transformação no ambiente laboral.

A gestão de pessoas é apontada como um elemento-chave na implementação dessas medidas, sendo responsável por introduzir diretrizes que estimulem o trabalho em equipe, criem um clima organizacional positivo e reduzam o estresse. Além disso, reconhece-se a importância de abordar questões relacionadas à saúde mental dos trabalhadores, por meio de programas de apoio psicológico, treinamentos de enfrentamento do estresse e políticas de flexibilidade de horário.

Investir no bem-estar dos colaboradores não só promove um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, mas também demonstra um compromisso genuíno com o desenvolvimento e cuidado da equipe. Assim, a gestão de pessoas assume um papel estratégico na construção de organizações sustentáveis e resilientes, capazes de enfrentar os desafios do mundo do trabalho contemporâneo com sucesso.

Referências

- [1]. Lima, L. A. De O.; Costa, A. Do S. A.; De Oliveira, R. F.; De Carvalho, A. R.; Pessoa, C. G. Da S.; Dos Santos, I. R.; Vieira, M.; Do Nascimento, M. M.; Lessa, M. B.; Paulo, A. C. Saúde Mental E Síndrome De Burnout: Perspectivas E Desafios No Trabalho Docente Durante A Pandemia De Covid-19. *Contribuciones A Las Ciencias Sociales*, [S. L.], V. 17, N. 1, P. 1776–1789, 2024
- [2]. 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.
- [3]. Pinheiro, D. F. Et Al. Qualidade De Vida No Trabalho E Ergonomia - Como A Gestão De Pessoas Em Conjunto Cm A Ergonomia Podem Auxiliar No Desenvolvimento De Uma Empresa. *Revista De Trabalhos Acadêmicos*, V. 1 , N. 2, 2017.
- [4]. Prado, C. E. P. Estresse Ocupacional: Causas E Consequências. *Rev. Bras. Med. Trab.*, V. 14, N. 3, 2016.
- [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.
- [6]. 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.
- [7]. 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.
- [8]. Queiroga, F. Avaliação Psicológica, Seleção De Pessoas E Qualidade De Vida No Trabalho: Casos De Gestão De Pessoas Com Competência. In: *Congresso Norte-Nordeste De Psicologia*, 9., 2015.