

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA EVITAR A SÍNDROME DE BURNOUT NAS ORGANIZAÇÕES

REIS, Debora Hellen dos ^{1*}

DIAS, Juliana Gonçalves ^{2*}

MARTINS, Marianne De Lima ^{3*}

SILVA, Marcelo Alexandre C. ^{4**}

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo apresentar problemáticas dentro das organizações, que podem afetar diretamente a saúde do colaborador, sendo o principal tema abordado a Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, identificando as principais causas e suas consequências. E como a gestão de pessoas aplicada de maneira assertiva pode prevenir este distúrbio psíquico. Serão aplicadas pesquisas de campo para estudar o clima organizacional nas empresas e fundamentado em pesquisas recentes sobre a Síndrome para a identificação da doença e escolha das melhores alternativas para sanar este problema muito fomentado, principalmente, durante e após a pandemia vivenciada nos últimos dois anos, e usufruindo da gestão de colaboradores e desenvolvimento de líderes para equalizar esta problemática, estabelecendo novas culturas e costumes dentro das empresas.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Burnout; Líderes; Cultura Organizacional.

^{1*} Débora Hellen dos Reis, UNIFEOP, debora.hellen@sou.unifeob.edu.br; ^{2*} Juliana Gonçalves Dias, UNIFEOP, juliana.g.dias@sou.unifeob.edu.br; ^{3*} Marianne de Lima Martins, UNIFEOP, marianne.martins@sou.unifeob.edu.br; Professor orientador: Marcelo Alexandre C. da Silva, UNIFEOP, marcelo.silva@unifeob.pro.br.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo foi embasado em métodos e aplicabilidades voltado para Gestão de Pessoas, com ênfase em liderança assertivas. Com o objetivo de alcançar os melhores resultados e desempenhos dos colaboradores, buscando bem estar e qualidade de vida associado ao cotidiano das organizações, e assim, evitar que seja desenvolvido conflitos e desmotivação, conflito de valores entre as pessoas dentre outras dificuldades de gestão, e em casos mais graves o desenvolvimento da síndrome do esgotamento profissional, conhecida como Burnout.

Principal assunto abordado: é uma síndrome, distúrbio psíquico que possui sintomas como exaustão extrema, estresse e esgotamento físico e mental, sendo sua principal causa, justamente, conflitos de trabalho e um ambiente profissional tóxico.

A maior dificuldade encontrada nas grandes empresas por uma ausência de rede de apoio dos líderes e gestores trazem grandes impactos tanto na área operacional quanto administrativa da empresa, ocasionando pressões psicológicas e problemáticas entre seus colaboradores. Em casos maiores as equipes são prejudicadas por um gestor que não sabe diferenciar seus comportamentos e atitudes do lado pessoal com o profissional.

Com a finalidade de orientar a empresa e seus gestores a melhorarem a relação e tratamento com seus liderados, para lidarem de uma forma saudável e agradável na resolução de problemas e conflitos com sua equipe.

2 DESENVOLVIMENTO

A síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, traduzido do inglês, “burn” significa queima e “out” exterior, é um distúrbio psíquico, descrito por Freudenberger em 1974. Possui sintomas como exaustão extrema, estresse e esgotamento físico e mental, resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. Sendo sua principal causa, justamente, o excesso de trabalho.

Esta síndrome é comum em trabalhadores que atuam sob pressão diariamente, que possuem muitas responsabilidades e cobranças externas. Também pode derivar de situações onde a pessoa é pautada em trabalhos que considera de difícil execução, fazendo-a acreditar que possui capacidade suficiente para cumprir a tarefa.

Principais sintomas do Burnout

A síndrome de Burnout envolve nervosismo, sofrimentos psicológicos e físicos, como cansaço excessivo e tonturas. Podendo resultar em estado de depressão profunda, o estresse e a falta de vontade de sair da cama e/ou de casa, podem indicar o início da doença. Dentre os principais sintomas e sinais da síndrome estão:

- Cansaço excessivo, físico e mental.
- Dor de cabeça frequente, alterações no apetite
- Insônia e dificuldades de concentração.
- Sentimentos de fracasso, insegurança e negatividade constante.
- Sentimentos de derrota, desesperança e incompetência.
- Alterações repentinas de humor e isolamento.
- Fadiga, pressão alta, dores musculares, problemas gastrointestinais e alteração nos batimentos cardíacos.

O diagnóstico da Síndrome de Burnout é feito por especialista após análise clínica. O psiquiatra e o psicólogo são os profissionais de saúde indicados para identificar o problema e orientar a melhor forma do tratamento, individualmente, caso a caso.

Segundo o Ministério da Saúde, o tratamento mais comum é a psicoterapia, mas pode

envolver medicamentos, como antidepressivos e ansiolíticos, principalmente em casos mais agravantes onde as pessoas podem desenvolver depressão. Rotinas de exercícios físicos ajudam no controle dos sintomas e alívio de estresse. Após diagnóstico médico, recomenda-se que a pessoa tire férias e desenvolva atividades de lazer com pessoas próximas.

Como prevenir a Síndrome de Burnout

A maneira mais eficaz para prevenção da Síndrome de Burnout, envolve estratégias de relaxamento que diminuam o estresse e a pressão cotidiana no trabalho, padrões de comportamento saudáveis evitam o desenvolvimento da doença e podem auxiliar no tratamento dos sintomas iniciais.

Além de incluir novos hábitos, como atividades de lazer que fujam da rotina, o estabelecimento de pequenas e alcançáveis metas, seja para o pessoal ou profissional, exercícios físicos e acompanhamento médico, é essencial um descanso adequado, de pelo menos 8 horas diárias. É fundamental que haja equilíbrio em todos os âmbitos da vida.

Embora novos hábitos sejam essenciais para equilibrar rotinas e diminuir o estresse do cotidiano no ambiente de trabalho, é imprescindível que as organizações proporcionem um local saudável para seus colaboradores trabalharem.

Gestão de Pessoas como método de prevenção do Burnout

Através de estudos com ênfase em gestão de pessoas vivenciadas ao longo do curso, acompanhando o desenvolvimento de gestores em grandes empresas e situações de conflitos reais no cotidiano das empresas.

Foi utilizada ferramentas para pesquisas e direcionamentos dentro de uma empresa real no segmento bancário, cuja possui um sistema de atingimento de metas agressivo e um posicionamento forte ao mercado. Por possuir um modelo de negócio extremamente competitivo e ofensivo, as lideranças se tornaram opressoras e buscando resultados a todo custo.

Foi relatado que a postura da gerência influencia diretamente nos resultados, com direcionamento claros e objetivos, estabelecimento de metas reais e alcançáveis, a ansiedade dos funcionários transforma-se em motivação. Diferente dos casos em que os gestores não abrem espaços para diálogo e não estruturam estratégias junto à equipe, gerando competitividade e desentendimentos.

Através deste estudo, fica perceptível o quão importante é uma gestão bem posicionada e administrada com seus colaboradores, de maneira objetiva e assertiva. Segundo Chiavenato (2008), “não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho”, podemos perceber que o autor cita como devemos nos comportar tanto como pessoas, como gestores, para não prejudicar a saúde psicológica dos colaboradores da empresa.

O resultado das pesquisas realizadas na empresa através dos colaboradores, mostra um grande impacto sobre a divisão de como se deve liderar uma equipe e como realmente gostariam de ser liderados. Há uma divisão entre as pessoas que concordam que hoje possuem uma boa liderança e, por outro lado, uma perspectiva que ainda falta um pouco de comprometimento com os afazeres e direcionamentos dentro da equipe.

Muitas pessoas convivem e conhecem alguém que possui a síndrome de Burnout, e poucas sabem sobre ela ou identificam os seus sintomas. Outro ponto importante, é a percepção de alguns colaboradores quanto ao 'favoritismo' entre líder e liderado dentro da organização, junto com a falta de colaboração do gestor pode acarretar intrigas e desentendimentos na equipe gerando conflitos entre os próprios colegas de trabalho trazendo problemas psicológicos e traumatizando a própria equipe, desmotivando a mesma a alcançar seus objetivos e sonhos profissionais.

Uma grande parte da população quando se encontra nessa situação, precisa de uma orientação psicológica para lidar adequadamente com estes conflitos e situações. Para um bom funcionamento da empresa e da saúde mental dos colaboradores é viável buscar uma pessoa com um perfil profissional que se engloba na gestão de uma equipe, e buscar que a mesma esteja sempre disposta a ajudar todos independente de qualquer situação dentro da organização, atrelado também com treinamento de lideranças frequentes e mais assertivos, alinhados a cultura organizacional da empresa e qualidade de vida dos colaboradores.

3 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi discutir sobre as consequências que um ambiente de trabalho, e a pressão por entregas de resultados, podem atingir a saúde mental do colaborador, se aplicadas de maneira hostil por decorrência da má gestão de líderes despreparados. Analisando também as maneiras adequadas de sanar este problema e visando a saúde mental dos colaboradores, podemos observar o quanto os profissionais da área de gestão de pessoas ainda precisam de um bom treinamento e também a capacitação para liderar de uma forma saudável e assertiva com seus colaboradores.

Através de pesquisas e levantamentos profissionais foi averiguado o quão importante é se ter uma boa liderança, tanto para melhorar o desempenho da equipe quanto o desenvolvimento profissional de cada colaborador. Hoje as empresas deveriam investir mais na sua cultura organizacional para se obter melhores resultados.

Com o entendimento que a saúde do colaborador, alinhado aos valores da empresa e lideranças mais assertivas, acarretará em resultados mais positivos e entregas de valor expressivas além do aumento da produtividade das equipe.

Por fim, vale ressaltar que, principalmente em um cenário pós pandêmico, questões psicológicas e cuidados com a saúde dos colaboradores se tornaram mais sensíveis e importantes. Ganhou uma notoriedade nunca vista anteriormente, é necessário adequação por parte das organizações com culturas mais agressivas, pois a entrega de resultados positivos está totalmente atrelada a qualidade de vida e saúde da organização como um todo.

6) REFERÊNCIAS

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: < <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout> >. (Acesso em 09 de Setembro de 2022).

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.