

Como a Gestão de Pessoas tem sido influenciada por meio da Síndrome de Burnout e qual o seu impacto na Administração

How People Management has been influenced by the Burnout Syndrome and what is its impact on Administration

Recebido: 16/05/2022 | Revisado: 19/05/2022 | Aceito: 29/05/2022 | Publicado: 30/05/2022

Élide de Sousa Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9203-6868>

Faculdade Santa Marcelina, Brasil

E-mail: elidesantos32501@gmail.com

Joanila dos Santos de Sousa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6747-4831>

Faculdade Santa Marcelina, Brasil

E-mail: joanilasousa1196@gmail.com

Gustavo Evangelista Sunhiga

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9039-9999>

Faculdade Santa Marcelina, Brasil

E-mail: evangelista.gustavo03@gmail.com

Denis Honorato Costa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9365-465X>

Universidade Brasil, Brasil

Faculdade Santa Marcelina, Brasil

E-mail: d_hto@hotmail.com

Resumo

Introdução: A Síndrome de Burnout (SB) é uma doença que por conta do excesso de trabalho ou por pressão psicológica, afeta diretamente o estado emocional e o físico. É um distúrbio gerado pela exaustão oferecendo integralmente risco a saúde dos indivíduos gerais, sobretudo, dos profissionais a quem estão submetidos a essa doença. Objetivo: as dificuldades presentes no cotidiano do profissional Administrador de Empresas. Metodologia: Foram realizadas busca por material científico relacionado as principais consequências da SB na área, por meio de bases de dados como: Pubmed, Biblioteca virtual da Saúde, LILACS e Google Acadêmico. Foram selecionados artigos e livros com texto disponível na íntegra que tivessem relação com o tema proposto, escritos em português ou inglês e publicados nos últimos 20 anos, visto que não há uma vasta literatura sobre o assunto a ponto de nos restringir a artigos mais novos. Após leitura inicial dos resumos, 15 artigos foram selecionados para leitura na íntegra e compor o corpo estrutural dessa revisão literária. Considerações FINAIS: A SB é um tema polêmico, que ainda encontra-se divergências em como avaliar a melhor maneira de se conduzi-la diante do cenário empresarial, é de grande importância que as organizações tenham políticas que promovam a interação e integridade profissional e assim, introduzir essas características ao setor Administrativo, pois, está interligado com todos os aspectos da SB. Ainda assim, fica a sugestão de que novas pesquisas devam ser submetidas para o melhor desenvolvimento e entendimento na aplicação dos estudos elaborados sobre esta questão.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Organização/Corporação; Ensino; Produtividade; Desenvolvimento Profissional.

Abstract

Introduction: Burnout Syndrome (BS) is a disease that, due to overwork or psychological pressure, directly affects the emotional and physical state. It is a disorder generated by exhaustion, offering an integral risk to the health of general individuals, especially professionals to whom they are subjected to this disease. OBJECTIVE: the difficulties present in the daily life of the professional Business Administrator. Methodology: A search was carried out for scientific material related to the main consequences of BS in the area, through databases such as: Pubmed, Virtual Health Library, LILACS and Google Scholar. Articles and books with full text available that were related to the proposed theme, written in Portuguese or English and published in the last 20 years, were selected, since there is not a vast literature on the subject to the point of restricting us to newer articles. After the initial reading of the abstracts, 15 articles were selected for full reading and compose the structural body of this literature review. Final Considerations: SB is a controversial topic, which still finds divergences on how to evaluate the best way to conduct it in the face of the business scenario, it is of great importance that organizations have policies that promote interaction and professional integrity and so, introduce these characteristics to the Administrative sector, as it is interconnected with all aspects of the SB. Even so,

there is a suggestion that new research should be submitted for a better development and understanding in the application of the studies elaborated on this issue.

Keywords: Burnout Syndrome; Organization/Corporation; Teaching; Productivity; Professional Development.

1. Introdução

A Síndrome de Burnout (SB) é uma doença que por conta do excesso de trabalho ou por pressão psicológica, afeta diretamente o estado emocional e o físico dos indivíduos. É um distúrbio gerado pela exaustão oferecendo totalmente risco a saúde das pessoas em geral, sobretudo, dos profissionais a quem estão submetidos a essa doença. As principais características da SB são um conjunto de reações, como por exemplo mudanças no ritmo de trabalho, esgotamento físico e mental, alteração de humor, insônia, dificuldades de concentração, cansaço excessivo e estresse, impactando totalmente o desempenho à vida profissional sobretudo a vida pessoal (Sépe, 2011).

Após diversas pesquisas, a Organização Mundial da Saúde (OMS) considerou a SB uma doença ocupacional, ingressada na Classificação Internacional de Doença – 11 (CID11) oficialmente a partir de 01.01.2022, visto que as chances de adoecimento ganham ênfase devido as altas expectativas, acúmulo de grandes responsabilidades, o desgaste emocional, urgência na necessidade de aumento da competência laboral, entre outros (Alencar, 2022).

Nos ambientes profissionais, devido ao aumento nas demandas e a má gestão dos líderes, as pessoas podem estar vulneráveis e apresentar sintomas da SB, o que acreditamos poder estar cada vez mais presente nos ambientes corporativos, num curto período. Nos últimos anos, as empresas estão se adaptando e criando técnicas de desenvolvimento para relaxamento, habilidades de adequação, lidar com personalidade difícil, capacidade de ouvir e como administrar o seu tempo. Todas essas práticas buscam o equilíbrio e a melhor desenvoltura de todos (Sépe, 2011).

Visto que a lucratividade de uma corporação é o reflexo da performance de cada colaborador para que ela se destaque no mercado, o índice de profissionais afetados pela SB vem aumentando no decorrer dos anos, e tem se tornado um assunto amplamente discutido, trazendo inúmeras preocupações para as organizações como, baixa produtividade, desmotivação, desempenhos abaixo do esperado, prejudicando o crescimento e desenvolvimento do todo. Desde modo, o objetivo desse estudo é apresentar as dificuldades que estão presentes no cotidiano do profissional Administrador de Empresas, e como lidar com as diversidades neste grupo de indivíduos.

2. Metodologia

Este artigo, fez valer-se do ambiente virtual com apoio de livros e websites, onde diversas informações relevantes pudessem contribuir com os argumentos e afirmações da pesquisa, deve-se ressaltar a utilização consciente da internet, sempre nos atentando aos ambientes virtuais em que se possa garantir a segurança da informação e confiabilidade dos dados. Deste modo, para composição desta revisão da literatura, foram realizadas busca entre fevereiro a maio, por material científico relacionado as principais consequências da SB na área, por meio de bases de dados como: Pubmed, Biblioteca virtual da Saúde, LILACS e Google Acadêmico. Foram selecionados artigos e livros com texto disponível na íntegra que tivessem relação com o tema proposto, escritos em português ou inglês, em consulta a bases metodológicas em climas organizacionais na administração de empresas, com base nos comportamentos da SB e quais as responsabilidades das organizações. Preconizamos trabalhos publicados nos últimos 20 anos, visto que não há uma vasta literatura atual sobre o assunto a ponto de nos permitir o uso de fontes mais antigas, o que já ressaltamos a importância e necessidade de futuros trabalhos sobre esta temática, ser mais bem explorada, investigada e aplicada. Após leitura inicial dos resumos, 18 artigos foram selecionados para leitura na íntegra e compor o corpo estrutural dessa revisão sistemática. Foram utilizados como item de exclusão artigos que não pertencesse a uma base de

dados de Administração de empresas, não houve classificação entre idades, e que não envolvesse animais e sim espécie humana, de ambos os sexos, em linguagem português e artigos com base na Medline. Buscando-se apontar de forma clara e objetiva os principais tópicos relevantes para o estudo da pesquisa, foram selecionadas as seguintes palavras-chaves: Síndrome de Burnout; Organizações; Corporação; Lucratividade; Principais causas e modelo de trabalho; Desenvolvimento Profissional. Considera-se a problemática de nossos estudos para materializar a respectiva pesquisa científica, com as indagações apropriadas e afirmações que melhor representa o entendimento sobre o assunto, sempre amparados por autores renomados e ideologias variadas.

3. Revisão de Literatura

Os fatores a serem levados em consideração diante dos cenários apresentados, são de suma importância para compreender diferentes aspectos considerados com base no tema citado acima, visto que a SB está presente no ambiente organizacional e necessita ser abordada de forma que possamos identificar rapidamente as causas devastadoras sobre os efeitos causados em pessoas que lidam com situações adversas em seu cotidiano (Sanchez, 2016).

O gestor necessita assumir uma posição adequada para identificar os comportamentos dos seus liderados de forma rápida e eficaz, a fim de prestar assistência, tomar condutas adequadas e assim estimular ações, ou seja, agregar desempenho e evolução no ambiente corporativo (Ceribeli, 2020).

De acordo com (Kovaleski, 2012) podemos mencionar alguns conceitos pertinentes, como: Em 1999, Golembiewski, a SB conseqüentemente está relacionada a um risco ocupacional para diversos tipos de profissionais. Para Freudenberg (1974), as características do Burnout estão associadas ao esgotamento, decepção e a perda de interesse pelo desempenho profissional. Afetando diretamente indivíduos que prestam qualquer tipo de serviços.

Segundo (Lopes, 2017) devido à alta complexibilidade exigida das profissões, impactando o clima organizacional, é de extrema importância que seja proporcionado um ambiente estável, permitindo que as habilidades possam ser desenvolvidas e que os processos sejam devidamente padronizados.

O Estresse Ocupacional é caracterizado por dois perfis, sendo eles, Distress e Eustress. Ambos são distintos, visto que, o distress traz uma carga negativa ao indivíduo, apresentando diversos problemas de saúde como os já apresentado na introdução. O Eustress está ligado há situações positivas, sendo vista como oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Porém, embora ambas sejam diferentes, podem surgir de forma individual ou em conjunto. A vida profissional reflete involuntariamente nos aspectos das nossas vidas pessoais e é totalmente influenciada pela tal, com o intuito de contribuir para a satisfação pessoal, bem-estar e autoestima (Santos, 2018).

Segundo citação de March “O grande capital da empresa é representado por pessoas capazes, aptas, sadias, equilibradas, criativas, íntegras e motivadas” aspectos fundamentais, pois, se o colaborador tiver com a saúde fragilizada pode acarretar prejudicialmente no desenvolvimento de suas tarefas rotineiras, como por exemplo, a falta de compromisso com a organização. Um ambiente mais dinâmico e sociável ajuda no período de adaptação tornando-se um incentivo aos colaboradores para executar as demandas com eficácia e competência e assim obter grandes resultados (Oliveira, 2016).

As Empresas estão empenhadas a promover programas que zelem pelo bem-estar, qualidade e reconhecimento, tendo como objetivo principal o aumento de competência e principalmente prevenir o esgotamento emocional (Fritche, 2020).

A qualidade de vida no trabalho implica em uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida, incluindo aspecto de bem-estar, garantia de saúde física e mental, integração social e capacidade para solucionar as adversidades com segurança, além do bom uso da energia pessoal. A satisfação do colaborador é um somatório de sentimentos positivos e/ou negativos que refletem na execução de trabalho do mesmo (Brito, 2009).

Por meio da identificação precoce da SB, pode-se afirmar que havendo alterações positivas e significativas diante das

rotinas, sucessivamente surgirá novas oportunidades, mudanças comportamentais e um melhor desempenho dos trabalhadores na organização (Lopes, 2017).

4. Discussão

A sociedade tem como doutrina instruir aos adolescentes sobre a importância de ingressar no mercado de trabalho precocemente. Logo, pessoas despreparadas e desqualificadas passam a assumir funções pelas quais não foram capacitadas e em decorrência as pressões da gestão, apresentam posteriormente sintomas negativos à saúde física e psicológica que também compreendida como “doença ocupacional”, presente independentemente da área ou níveis hierárquicos desencadeando a incapacidade laboral temporária ou definitiva de um profissional (Costa, 2021).

De acordo com (Queiroz, 2019) os ambientes corporativos possuem altos índices de agentes estressores, considera como motivos fundamentais seis diferentes categorias: fatores intrínsecos ao trabalho, o papel do indivíduo na organização, o relacionamento interpessoal, a satisfação do trabalhador com sua carreira e metas futuras, o clima e estrutura da organização e o deslocamento entre a casa e o trabalho do empregado. Contudo, as adversidades como repetição de tarefas, pressões de tempo e sobrecarga tem recebido maior atenção dos pesquisadores. Entre os estressores, podemos dividir em dois níveis: quantitativo e qualitativo. A sobrecarga quantitativa refere-se ao número excessivo de tarefas a serem realizadas, isto é, a quantidade de tarefas demandada está além da disponibilidade de carga horária do trabalhador. Já a sobrecarga qualitativa aumenta a dificuldade no trabalho, ou seja, o indivíduo depara-se com demandas que estão além de suas habilidades ou aptidões.

São considerados também aspectos influenciadores as modificações na rotina do trabalhador, como mudanças tecnológicas, financeiras, excesso de regras e retrabalhos, que refletem em comportamentos e situações que facilita o desequilíbrio emocional entre as relações de trabalho, dificultando a comunicação e o desenvolvimento entre equipes, chefes e aos demais. Porém, diante do argumento de (Sunhiga & Costa, 2022) cabe ressaltar que os fatores estressores estão interligados com a insuficiência orçamentária, falta de contratação qualificada, demissões em massa de equipes que por diversas vezes a área financeira não condiz com a realidade das empresas.

A qualidade no trabalho não se trata só de remuneração, mais sim de um ambiente em que o colaborador consiga se sentir livre para suprir as necessidades que são demandadas, tendo ao seu redor todas as ferramentas que são necessárias para sua própria capacitação, pois, não se resume em métodos, mas sim em maneiras em que é conduzido as rotinas e processos, ou seja, produzir, mas se preocupar também com bem-estar dos funcionários. Para que existem várias formas de se ter qualidade de vida dentro da organização, visto que a empresa obtendo bons rendimentos alcança melhores condições aos seus integrantes e conseqüentemente influência no desempenho da organização. O estresse ocupacional não busca cumprir suas obrigações pelo fato de estarem em um estado de irritação e deprimidas a ponto de não conseguir realizar as demais tarefas relacionadas ao trabalho, pois, estão com a sua saúde abalada tendo desconforto, cansaço e assim afetando a qualidade de vida tanto no ambiente corporativo como no pessoal. Contudo o comprometimento com todas as atividades envolvidas influência o compromisso e as responsabilidades. Um ambiente adequado para se trabalhar visa incentivar e proporcionar um clima saudável, que de credibilidade aos colaboradores, valoriza o profissional, sem carga horária morosas e que dê assistência aos colaboradores para designar com eficácia seus deveres atribuídos (De Oliveira, 2016).

A SB se manifesta por meio de respostas emocionais às situações de estresse crônico em decorrência as relações intensas no ambiente corporativo, ou de colaboradores que criam grandes expectativas relacionada ao seu desenvolvimento profissional e total dedicação à profissão com o objetivo de elevar a carreira profissional que futuramente decorre de um processo gradual de desgaste no humor e desmotivação acompanhados de sintomas físicos e psíquicos (Sandes, 2018). Por meio do grande envolvimento de forma excessiva ao trabalho que ocorre em cargos que requer maior empenho do profissional, cria-se esperança que não condiz com a realidade vivida por ele. Sendo assim, entende-se que a síndrome de burnout é extremamente complexa e

pode ser investigada nos diferentes níveis de uma organização, ou seja, tanto no nível individual como organizacional (Lopes, 2022).

Atualmente a população enfrenta ou está sujeita a enfrentar grandes dificuldades no decorrer de seu trabalho, a qual requer dedicação e exige que todos os seus limites sejam excedidos. Diante das novas formas de trabalho que determina cada vez mais habilidades desenvolvidas e que superem os futuros problemas. No universo corporativo as cobranças são feitas corriqueiramente, como busca frequente para superá-lo os próprios limites apresentado no dia a dia. Ocorre uma desumanização dos trabalhadores e, como consequência, surge um esgotamento físico, mental e emocional com relação as suas capacidades laborais, uma vez que não se alcance os objetivos estipulados. Tais elementos acarretam o desenvolvimento da SB que “A síndrome completa é composta por uma trípole de fases progressivamente evolutivas: a exaustão profissional, a despersonalização e o sentimento de incompetência”. É importante mencionar que as exigências e competitividade tende a aumentar conforme a sua evolução profissional. As adversidades culturais e comportamentais de acordo com seus princípios e visão de mercado visa que “o clima organizacional constitui o meio interno, a atmosfera psicológica característica de cada organização”. Um ambiente constituído por diferentes pessoas requer cuidados que vão da comunicação ao bem-estar dos membros, podendo tornar um clima receptivo e agradável, porém, por outro lado um clima não receptivo afasta as pessoas e as inibe, ao realizar suas atividades ocasionando um baixo índice de motivação. A busca em manter um clima organizacional agradável é bem desafiadora para qualquer organização, pois nela existem diversas pessoas com personalidades e pensamentos distintos que acaba gerando uma combinação de culturas, crenças e valores a serem compreendidos, analisados e adaptados ao ambiente laboral procurando manter o controle e a disciplina na organização. É indispensável ações eficazes na prevenção e conscientizasse da influência que a SB pode se desenvolver dentro das organizações e que todos os aspectos estão interligados, pois a saúde mental do trabalhador tem um resultado direto no desempenho de cada indivíduo, levando a baixa produtividade, a relação interpessoal desagradável, diminuição de participação e contribuindo para o aumento de rotatividades e afastamentos por tempo indeterminados de suas funções laborais (Sandes, 2018).

Diante da abordagem feita por (De Oliveira, 2016) conhecer a síndrome e pôr em prática estratégias de prevenção e intervenção faz-se imprescindível, sobretudo no mundo atual, onde as exigências por produtividade, qualidade, lucratividade, associadas à recessão, vêm gerando maior competitividade e, conseqüentemente, problemas psicossociais. O clima organizacional é uma das partes mais importantes para o crescimento e fortalecimento das empresas e das pessoas, por isso é de suma importância para o gestor adquira conhecimento sobre as doenças que afetam o trabalho, principalmente os transtornos mentais.

5. Considerações Finais

É de grande importância que as organizações tenham políticas que promovam a interação e integridade profissional de seus colaboradores. Visar a prioridade na hora de exercer suas atribuições, todos sabemos da grande importância que tem um gerenciamento de qualidade para que esta doença não afete e se multiplique nos demais ambiente corporativo, oferecendo a todos envolvidos a melhor maneira de se conduzir estes aspectos para que cada vez mais possamos diminuir os efeitos que são duradouros e por sua vez permanentes, também promover uma padronização nos métodos a serem adotados para lidar com este tipo de doença é fundamental para a qualidade no desempenho cotidiano da organização, de seus colaboradores e gestores. Podemos introduzir essas características ao setor Administrativo em especial ao administrador de empresas, pois está interligado e sob a influência dos os aspectos da SB. Síndrome, esta que ainda não é de grande conhecimento da população geral e também profissional, visto que muitas confusões e contradições ainda são cometidas quando se pensa em SB principalmente por ser confundida com depressão, estresse, síndrome do pânico e outras, por isso, sugerimos que novas pesquisas e desenvolvimento para melhor entendimento na aplicação do correto diagnóstico, tratamento e prevenção/promoção de saúde devam ser elucidadas

e exploradas futuramente.

Referências

- Alencar, B. E. R., Gomes, R. C. N. T., Ferro, I. T., Viana, A. B., Grangeiro, G. R., Pereira, C. T. F., ... & Maia, G. M. C. (2022). Compreendendo o adoecimento mental pelo esgotamento profissional da Síndrome de Burnout: uma revisão integrativa. *Brazilian Journal of Health Review*, 5(1), 2642-2658.
- Brito, L. C., Junior, E. R., & Ribas, F. T. T. (2009). A Relação Entre a Satisfação no Trabalho e a Síndrome de Burnout. Santa Cruz do Sul: Centro de Ensino Superior Dom Alberto.
- Ceribeli, H. B., & Sousa, T. F. C. (2020). Burnout e o silêncio organizacional. *Perspectivas Contemporâneas*, 15(1), 71-91.
- Costa, A. L. L. D. (2021). A Influência das Práticas de Gestão de Recursos Humanos no Burnout: O papel mediador do Comprometimento Organizacional (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas).
- de Oliveira, L. O., & de Oliveira, S. M. K. (2016). A síndrome de burnout nas organizações. *Maiêutica-Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional*, 4(1).
- dos Santos, E. L. (2018). A era do Burnout. *GV executivo*, 17(2), 16-19.
- Fritche, A. T. C. (2020). Burnout-uma ameaça à integridade do trabalhador com sérios prejuízos às organizações. *Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa*, 19(36), 91-102.
- Kovaleski, DF, & Bressan, A. (2012). A síndrome de Burnout em profissionais de saúde. *Saúde & Transformação Social/Saúde & Mudança Social*, 3 (2), 107-113.
- Lopes, C. F. V. (2017). O efeito das práticas de gestão de recursos humanos na síndrome de " burnout" dos docentes de uma escola profissional (Doctoral dissertation).
- Lopes, L. F. D., de Oliveira, A. C., do Nascimento Rocha, R. P. N., Lopes, F. G., Lima, M. P., & Chiapinoto, F. V. (2022). Estresse ocupacional em colaboradores de um clube recreativo: o papel das estratégias de enfrentamento. *Revista Brasileira de Saúde*, 5 (1), 1769-1791.
- Queiroz, C. S., & de Souza, R. S. (2019). Gestão de recursos humanos e adoecimento nas organizações: uma reflexão acerca dos profissionais da gestão de pessoas. *Revista Innovare*.
- Sandes, A. S. D. N., & Silva, A. F. D. (2018). a influência da síndrome de burnout no clima organizacional um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho.
- Sanchez, F. F. S., & Oliveira, R. (2016). Aspectos mediadores e desencadeadores da síndrome de burnout nos enfermeiros. *CuidArte, Enferm*, 61-67.
- Sépe, A. C. H. (2011). Estresse x Trabalho: Qualidade de vida nas organizações. Monografia (Curso de Especialização em RH-Gestão de Pessoas e Competências), Centro Universitário Filadélfia-UNIFIL, Londrina.
- Sunhiga, G. E., & Costa, D. H. (2022). A Síndrome de Burnout no setor de Radiologia. *E-Acadêmica*, 3(1), e073187-e073187.