



GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Trabalhos da disciplina Projeto Integrador,
sob orientação do Professor Mestre Harrison Parizotto.

SÃO PAULO
2022

INVENIO
GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Trabalhos apresentados à Faculdade INVENIO,
ao curso de Gestão de Recursos Humanos, como
parte da avaliação da disciplina Projeto Integrador,
sob orientação do Professor Mestre Harrison
Parizotto.

Alunos-autores:
Daniel Hitoshi de Jesus
Débora Vitória Abreu Caridade
Elaine da Silva Rozeno
Elizabeth Mendes da Silva Santos
Edson Aparecido Caridade

Organizador:
Prof. Ms. Harrison Parizotto da Paixão

SÃO PAULO
2022

SUMÁRIO

Como Construir um Plano de Benefícios Atrativo.....	3
Gestão de Carreira e Desenvolvimento.....	5
Etarismo nas Organizações.....	9
Síndrome de Burnout e o RH.....	14

COMO CONSTRUIR UM PLANO DE BENEFÍCIOS ATRATIVO

OBJETIVO :

Este projeto tem como objetivo mostrar como os benefícios podem atrair os colaboradores nas organizações, deixando-os mais motivados e trazendo mais qualidade de vida no trabalho.

Desse modo, pode-se dizer que elaborar um bom plano de benefícios atrativo e relevante tem a responsabilidade de potencializar os resultados do negócio, assim elevando seu desempenho no mercado.

CONTEXTUALIZAÇÃO :

Durante o estudo deste projeto observei que para elaborar um bom plano de benefícios que possa atrair colaboradores, é necessário o estudo no mercado de trabalho e das principais necessidades dos colaboradores, pois os benefícios estão muito além do tradicional plano de saúde e vale alimentação.

JUSTIFICATIVA :

Hoje os benefícios podem ser mais atraentes, como por exemplo temos: Vale cultura, parcerias com academias (GYMPASS), parcerias com universidades, etc. Além desses benefícios citados, as empresas estão investindo no benefício Employee Experience que seria o foco em promover um ambiente agradável, que abrange cultura, propósito e comunicação.

METODOLOGIA :

Neste trabalho foi utilizada a metodologia bibliográfica, que está inserida no meio acadêmico e tem a finalidade de aprimoramento e atualização do conhecimento, através de uma investigação científica de obras já publicadas.

A pesquisa bibliográfica é uma investigação de materiais teóricos sobre o assunto de interesse. Ele é fundamental em cursos de graduação, pois é com ela que começamos a agir para conhecer o assunto pesquisado.

DESENVOLVIMENTO :

Segundo um estudo da MetLife (seguro de vida e plano odontológico) um dos maiores fornecedores globais de programas de benefícios diz que sua estratégia é envolver os funcionários no processo de decisão, perguntando a eles quais os benefícios mais desejados. Assim facilitando por culturas de trabalho que valorizem a comunicação e o engajamento dos profissionais.

Felipe Witt diz que para descobrir como os benefícios flexíveis funcionam, faça uma reunião com os *champions* da organização, começando pelo setor de RH que é um Stakeholders interessante e talvez um Marketing ou um TI Early adopter (usuário que está aberto à experimentação de novidades) que gosta de inovação. Coloque essas pessoas dentro dos seus novos benefícios e colete feedbacks deles, isso pode acelerar a transformação dentro da empresa.

Segundo a Pesquisa de Benefícios, realizada pela Onze em 2020 com profissionais brasileiros, 44% dos 2,5 mil entrevistados garantem que os benefícios oferecidos pela

empresa em que trabalham é um dos principais motivos para se continuar no atual. Esse percentual sobe para 65% quando a organização oferece planos de previdência corporativa. O Guia Salarial 2020, publicado pela consultoria Robert Half, revela que o pacote de benefícios é o segundo critério (20%) mais importante para o profissional brasileiro escolher um emprego, atrás apenas da possibilidade de crescimento na empresa (40%).

CONSIDERAÇÕES FINAIS :

De acordo com essas pesquisas e estudo, conclui que a estratégia para criar um plano de benefícios atrativos é trazer os colaboradores para dentro desses benefícios, assim coletando as opiniões de cada um e saber o que é melhor para ambos, deixando os mais motivados e trazendo um ambiente organizacional mais harmonioso, com menos ruídos e trazendo uma vantagem competitiva para a organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS :

Por Thales Costa, “Saiba como elaborar um pacote de benefícios atrativos na sua empresa” 29 DE JULHO DE 2019 / ATUALIZADO EM 13 DE AGOSTO DE 2019

<https://blog.ncare.com.br/employee-experience/>

Por Thales Costa “Afinal, por que minha empresa deveria investir na employee experience?” 31 DE OUTUBRO DE 2019 / ATUALIZADO EM 13 DE NOVEMBRO DE 2019

<https://blog.ncare.com.br/pacote-de-beneficios/>

<https://www.onze.com.br/blog/os-beneficios-mais-desejados-pelos-funcionarios/>

<https://www.onze.com.br/blog/beneficios-empresariais/>

GESTÃO DE CARREIRA E DESENVOLVIMENTO

O IMPACTO DO FEEDBACK NO COMPORTAMENTO DO COLABORADOR.

1. PROBLEMA

O problema que se pode encontrar em um feedback mal elaborado é não saber o momento certo de fazer aquela observação e até mesmo não saber expressar. Supõe-se o primeiro caso: O gestor de departamento tinha algumas observações a fazer a um colaborador, mas não preparou e estruturou o seu feedback, somente expôs ao indivíduo. Ele em um dia estressante pode ter duas principais reações: ele se posiciona de forma incoerente criando um ambiente desagradável e com grandes emoções, logo interferindo em sua saúde emocional; ou ele não absorve o comentário e continua cometendo o mesmo erro gerando mais trabalho repetitivo, em um ciclo desgastante.

Segundo caso: o gestor verifica uma boa ação de um colaborador e se expressa de forma íntima, fazendo com que o indivíduo se sinta desconfortável, pois aquele comentário não foi profissional, tudo por falta de clareza, causando interferência no profissionalismo do receptor ou em casos extremos causando grandes problemas para a empresa.

Por essas razões, a forma de abordar um colaborador precisa ser pensada e estruturada. O problema não é dar um feedback, mas estudar o colaborador e entender qual o momento e quais as possíveis consequências que podem ocorrer após o feedback, o colaborador precisa estar preparado e ser acostumado com essa atitude, pois o seu comportamento será de acordo com a sua satisfação com a empresa. O especialista Alexandre Prates cita:

Antes do processo o líder deve se preparar e ponderar muito bem as palavras que irá utilizar. Esse momento pode ser inspirador ou destruidor, está na mão do líder.

2. JUSTIFICATIVA/ CONTEXTUALIZAÇÃO

Elon Musk, empresário, conhecido como o homem mais rico do mundo e atual dono do twitter, disse que “As pessoas trabalham melhor quando sabem qual é o objetivo e o porquê.” Esse saber vem com o feedback.

Existem 4 tipos de feedback: feedback positivo, feedback construtivo, feedback negativo e feedback ofensivo. Cada um dos feedbacks pode atingir de forma diferente o colaborador, podemos prever esse comportamento pós feedback com os temperamentos. No geral as ações do ser humano estão em torno dos 4 tipos de temperamentos: colérico, sanguíneo, melancólico e fleumático.

O feedback positivo, segundo o blog da empresa de Rh Guppy, é muito utilizado nas empresas para mostrar as ações que foram positivas, esse feedback é uma resposta de admiração ao projeto realizado, pois o funcionário atingiu as expectativas esperadas. O feedback construtivo tem o mesmo objetivo o positivo,

portanto o gestor apresenta um ponto de melhoria que o colaborador precisa mudar, ou seja, dá orientações para atingir ainda mais as expectativas geradas para aquele projeto, nesses casos alguns gestores optam por novos treinamentos para que seja alcançado com excelência.

Esses feedbacks podem ser diferentemente absorvidos pelos temperamentos. O temperamento colérico, segundo a revista online Psicologia Viva, em um momento de elogio necessita transparecer uma conduta de humildade, pois seu costume é ser orgulhoso. O sanguíneo, segundo o site de base em projetos educacionais com informações e dicas sobre parentalidade Educa mais, gosta de elogios e se oferece para realizar mais funções. O melancólico tem suas reações mais lentas, então não se interpreta um elogio com muita rapidez, logo não deixa transparecer suas emoções no momento. O fleumático é reflexivo e persistente, em uma situação de elogio, ele irá agradecer e refletir sobre aquilo e tirar conclusões boas da situação.

O feedback negativo tem como objetivo mostrar ao indivíduo o seu erro diretamente, portanto indica ser agressivo ao ver de algumas pessoas, mas ele sendo bem aplicado tem um resultado eficaz e de crescimento. O feedback ofensivo é o mais perigoso, pois ele afeta o ambiente completo da organização, pois apresenta as incompetências, as irresponsabilidades e os maiores erros cometidos que afeta a todos da equipe, somente sendo usados em casos extremos e com muita sabedoria. Ambos bem estruturados podem ser um divisor de águas para a carreira do indivíduo.

A atitude de um colérico segundo a revista online Psicologia Viva o colérico gosta de desafios, e é persistente no seu desenvolvimento, ou seja, pode ser que aceite as correções, portanto as suas reações tendem a ser explosivas, por ser ambicioso. O sanguíneo costuma ter a necessidade de adulações, ou seja, ele não se sentirá bem com os confrontos que o feedback pode trazer. O melancólico como já citado anteriormente é muito lento, ele não entenderia os pontos levantados no feedback, então ele entenderia depois, mas ele habitua guardar as coisas, um feedback pode ser algo normal no momento, mas com essas pessoas a reação viria após, ou seja, em uma possível frustração as ações seriam espelhadas no cotidiano. O Fleumático não se irrita, não se altera, costuma ser confiável e sempre controlado, nesses casos eles serão pessoas que entenderão e se adaptarão com as mudanças necessárias para a melhora da sua carreira.

Conforme a terceira lei de Newton afirma, toda ação tem uma reação com a mesma intensidade sendo alterado o lado. Usando a física com o objetivo de apresentar o problema, o colaborador irá reagir conforme a intensidade que o gestor apresentar um feedback, é muito importante medir as ações para que a reação seja na mesma medida. Um feedback precisa ser apresentado de forma calma e particular, sem causar vergonha ou desconfortos, cada um dos temperamentos podem reagir diferente do modo apresentado, mas a organização precisa de se preparar e estruturar, para não atingir o receptor de modo errôneo.

OBJETIVO

O comportamento humano é algo complexo e exclusivo, por isso o objetivo deste projeto é refletir o que a falta de elaboração e certeza das informações pode causar ao se dar um Feedback. Esse recurso deve ser algo bom para a carreira do funcionário, mas pode ser causar desconforto ou promover barreiras psicológicas podendo interferir em seu profissionalismo.

O funcionário dependendo da sua idade, tempo de empresa, gênero, temperamento, personalidade, recebe o feedback com um impacto diferente, portanto o gestor de RH precisa estar preparado para se expressar de forma eficaz, para acertar o ponto onde o colaborador carece de mudanças ou de elogios.

METODOLOGIA

Esse trabalho está estruturado em projetos, pesquisas em web sites, livros e artigos científicos. Trazendo relevância à tese apresentada e discutida, com o conceito de pesquisa bibliográfica proposta no artigo “A pesquisa bibliográfica: Princípios e fundamentos”:

“A pesquisa baseia-se no estudo da teoria já publicada, assim é fundamental que o pesquisador se aproprie no domínio da leitura do conhecimento e sistematize todo o material que está sendo analisado. Na realização da pesquisa bibliográfica o pesquisador tem que ler, refletir e escrever sobre o que estudou, se dedicar ao estudo para reconstruir a teoria e aprimorar os fundamentos teóricos.” (CADERNOS DA FUCAMP, V.20, N.43, P. 64-83/2021)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude dos fatos mencionados, o feedback é importante de dever estar adaptado à atualidade de hoje, a aplicação de um feedback tem que ser pensada de forma a contribuir com o crescimento e não com a perspectiva de por os olhos nos erros ou acertos. O especialista Alexandre Prates apresenta algumas ideias sobre o feedback:

“O feedback é um momento de descoberta de percepções, crenças e atitudes do liderado. Quando o líder torna o feedback um monólogo, perde a grande oportunidade de proporcionar um real desenvolvimento”

Usar o Brainstorming como uma ferramenta de feedback pode ser uma alternativa para as organizações atuais, pois terá a finalidade de derrubar algumas barreiras e transformar o feedback em algo engrandecedor e não destruidor como

costuma ser visto. Com um grande grupo de pessoas, todos expondo ideias de inovações e podendo indicar mudanças nos departamentos que refletem nos colaboradores responsáveis. Com isso o impacto pode ser mais controlado e menos invasivo, as atitudes dos colaboradores independentes do seu temperamento será mais calmo e compreensivo, pois não será direto, e sim indicativo para reflexão e mudança diária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PRATES, Alexandre. **ESPECIALISTAS FALA SOBRE FEEDBACK DENTRO DAS EMPRESAS**. São Paulo - SP, Plataforma Melhor RH. 2017. Disponível em 21 de outubro, 19:56.

VOITTO. **TIPOS DE FEEDBACK: CONHEÇA 4 E COMO UTILIZÁ-LOS**. São Paulo - SP, Gupy. 2021. Disponível em 24 de outubro 13:57

PEREIRA, Cláudia. **TEMPERAMENTO SANGUÍNEO - CARACTERÍSTICAS**. Campinas - SP, Educa Mais . 2019. Disponível em 07 de Novembro 18:59

MACEDO, Kleber Andrey. **OS 4 TEMPERAMENTO HUMANOS**. Belo Horizonte - MG, Psicologia Viva Conexa. 2021. Disponível em 28 de outubro 20:24

ETARISMO NAS ORGANIZAÇÕES

INTRODUÇÃO

Em março de 2013, a revista Exame trazia a seguinte chamada: “Velho demais para liderar?”

a referência ao iminente desligamento de Roberto Setubal, CEO do Banco Itaú, que na ocasião tinha 58 anos de idade, aposentadoria esta que ocorreu efetivamente em novembro de 2016 aos 62 anos.

Esta reportagem também traz a informação que em quase 20 anos do Banco Itaú, Roberto Setubal foi responsável por um crescimento de 40 vezes o valor de mercado do banco.

Mas em nenhum momento a matéria usa o termo etarismo para fundamentar uma política organizacional que impõe o desligamento de profissionais altamente capazes, somente pelo fato de ter idade.

MAS O QUE JUSTIFICA ESSA DECISÃO?

Este tipo de ação justifica o fato das organizações estarem atentas a satisfazer as aspirações dos jovens que veem esta política organizacional muito atrativa pois têm a “oportunidade de crescer na empresa”.

Este é um desafio para as organizações pois trata-se também de um tipo de “discriminação” em relação a uma pessoa ou grupo com base na faixa etária que ela pertence.

Embora o processo de organizacional deva ser um procedimento racional, muitas vezes não é. Pois as organizações estão voltadas ao entusiasmo e desejo do jovem de vivenciar novas aprendizagens, oportunidades, necessidade de conhecer pessoas e coisas novas trazidas com modernidade enquanto os de maior idade são em sua grande maioria vistos como frágeis, doentes e debilitados.

Estereótipos fortalecedores do etarismo dentro e fora do mercado de trabalho, em razão da crença que pessoas de maior idade devem descansar e abrir espaço para pessoas jovens, criativas e descansadas. Deixam de lado a necessidade de ter em seu quadro pessoas experientes, pois essas pessoas trazem consigo alta capacidade de resolver conflitos, processos estes que somente a maturidade, comprometimento da pessoa de maior idade traz, pois já vivenciaram em suas vidas diversos momentos de crise econômica, sabem sugerir melhorias com maior grau de assertividade, são assíduos e atentos, e não cansam de aprender.

“É nesse cenário de constâncias (ou acomodações) e inconstâncias (ou volatilidade) que os conflitos intergeracionais ocorrem, em virtude das inevitáveis comparações entre gerações. Contudo, o mundo é dinâmico, as pessoas são dinâmicas e os confrontos das perspectivas intergeracionais não favorecem as organizações,

afetando negativamente os grupos etários envolvidos. Assim, cabe às organizações atentarem para a valorização de todo grupo etário. Tendo em vista, as relações intergeracionais corporativas prescindirem de alicerçar-se sobre o preconceito etário, devendo focar nas potencialidades de cada geração”.

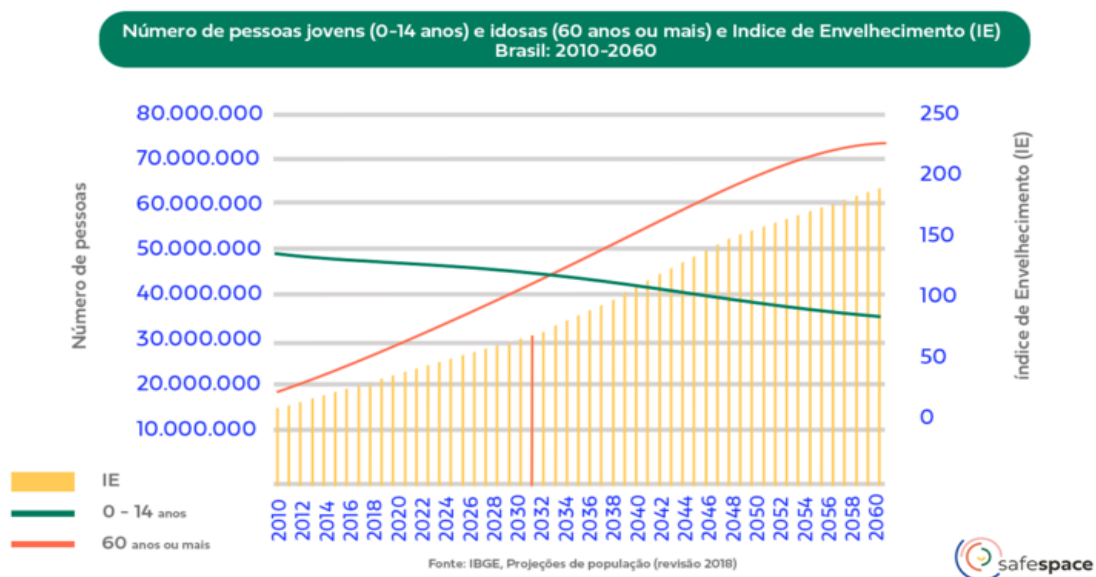
(Rodrigues, Cristiane. 2015)

JUSTIFICATIVA

Relativamente raro na literatura acadêmica brasileira, o termo etarismo, aparece poucas vezes na da (Filizzola, 1990; Silva & Pedrosa, 2008) e mais raramente ainda na literatura voltada de trabalho (Pereira, 2014; Loth & Silveira, 2014).

Segundo projeções do IBGE, o envelhecimento populacional no Brasil (fig. 1) vem de maneira crescente, e com base nesses dados o termo etarismo deverá ser questão dominante no local de trabalho nos próximos anos.

Fig.1



Mórris Litvak, CEO e fundador da MaturiJobs, plataforma focada na empregabilidade e desenvolvimento de pessoas maduras no mercado de trabalho, afirma:

“Talvez, o primeiro passo seja mudar a cultura. No Brasil, temos uma cultura voltada para o jovem. O Brasil é um país que envelheceu muito rápido, mas não se enxerga assim. A França levou quase 100 anos para dobrar o número de idosos, nós

estamos levando 20 e tantos. Esse ritmo acelerado faz com que a mudança no perfil etário seja mais veloz que a resolução de questões básicas de saúde, de infraestrutura e, também, de mercado de trabalho. Não existe uma estrutura pensada para acomodar essas mudanças e isso é grave. As empresas estão longe de priorizar esse tema, pois acreditam que lidar com o público 50+ é uma escolha que ela pode ou não fazer. Só que não é. A questão não é se a empresa vai fazer algo sobre isso, mas quando vai. Porque o crescimento acelerado da população acima dos 50 já é uma realidade.”

(Revista online GPTW Litvak, Mórris por Souza, Ana)

Objetivo

Diante dos dados acima apresentados, o objetivo deste trabalho é demonstrar a importância e necessidade de programas para inserção de pessoas de mais idade no mercado de trabalho. Programas estes já presentes em diversas organizações como **Comgás** que lançou um programa para mulheres chamado Mulheres de Talento 40+, a **Kimberly-Clark** com o programa de Mentoria Reversa 50+ e a **Credicard** com o programa Credicard +50.

Programas que visam qualificar aqueles profissionais que com sua capacidade e maturidade podem agregar à equipe; culturalmente a mão de obra humana sempre teve prazo de validade, o que antigamente era necessário uma vez que os trabalhos eram mais braçais e a jornada de trabalho muito longa, fazendo com que as pessoas se aposentassem para “descansar o corpo”. Esta realidade tem mudado com a chegada da tecnologia e da informação.

A tecnologia contribuiu para que os trabalhos se tornassem mais leves, trouxe informação de melhoria na alimentação e isso fez com que as pessoas tenham mais qualidade de vida.

O que faz com que a permanência no mercado de trabalho seja necessária pois o mundo corporativo é dinâmico e essa relação intergeracional “só” trará benefícios. Pois é possível juntar as vivências experiências da maturidade com a vontade e expectativa da juventude unindo assim gerações que só tem a contribuir com todo.

A metodologia utilizada foi um estudo de caso baseado no filme: “Um Senhor Estagiário”, lançado no Brasil no ano de 2015. Onde o personagem principal o ator Robert de Niro (no papel de Ben) após ser diretor administrativo de uma empresa de listas telefônicas durante 40 anos, ficou viúvo, perdeu o emprego pois as listas telefônicas com a chegada da internet caíram em desuso, viu a necessidade de preencher seu tempo livre, com isso se candidatou a uma vaga de estagiário sênior em uma e-commerce administrada por Jules (Anne Hathaway), e as dificuldades já se

iniciaram no momento da candidatura à vaga onde o primeiro contato se dava através de um vídeo na plataforma do YouTube, apesar de desafiador e este não foi um empecilho para Ben, que pediu ajuda ao seu neto de nove anos.

Vencida a primeira etapa vieram as entrevistas onde os profissionais que o entrevistaram não eram capacitados e não tinham nenhum preparo, demonstram estar lá somente para cumprir uma obrigação.

Uma amostra deste preparo foi uma das perguntas feitas a Ben que era onde ele imaginaria estar há 10 anos, pergunta esta feita a um senhor de 70 anos que logicamente ficou desconfortável e sem resposta.

Enfim, após passado algumas etapas Ben é contratado e os desafios só aumentam, logo na apresentação um colega também recém-contratado a estagiário se apresenta e diz: “ Eu também sou estagiário, mas fui contratado com a idade normal.”

Outros colegas também se referiam a ele como se ele fosse surdo ou esquecido, ressaltando o tempo todo se ele se recordava do que foi pedido anteriormente mostrando claramente um preconceito com relação à idade.

Sua gestora Jules logo no primeiro contato deixou claro que a contratação de Ben era só uma obrigação e que ele seria obsoleto dentro daquela empresa mas, mais uma vez Ben com todo o seu conhecimento maturidade e capacidade de se adaptar e resolver os conflitos passou a atuar de maneira brilhante oferecendo ajuda e conhecimento para aqueles que necessitavam, passou a demonstrar responsabilidade e organização o que despertou um olhar diferente da sua gestora.

E com toda sua sinceridade, e sabedoria Ben quebrou a resistência da gestora e dos colegas e acabou estreitando a convivência e a sua relação de trabalho se tornou enriquecedora, Ben e Jules se conectaram e colaboraram um com o outro e o aprendizado mútuo aconteceu.

As barreiras intergeracionais finalmente se acabam e Ben passa de um idoso obsoleto a um exemplo de vida, profissional e como ser humano.

Conclusão

Diante disso é possível concluir que a fusão intergeracional é importante à medida que todas as pessoas são importantes.

Com a verticalização das organizações é possível afirmar que a experiência do profissional mais vivido e a curiosidade da juventude só tem a acrescentar.

Diante das pesquisas o ser humano tem vivido cada vez mais e a presença dele no mercado de trabalho deverá ser cada vez mais presente.

Diferente da introdução deste trabalho onde um profissional altamente qualificado e capaz foi aposentado precocemente, tão somente por ter uma idade um pouco mais avançada o que não torna menos profissional por este motivo.

Posso concluir também que a idade de nada influencia na capacidade colaborativa do indivíduo desde que este esteja disposto a mudar esta e outras realidades.

Bibliografia

<https://safe.space/conteudo/etarismo-sinais-discriminacao-por-idade-trabalho-ageismo>

<https://www.revistas.uneb.br/index.php/direitonocinema/article/view/13950>

Filme Um senhor estagiário, 2015

<https://www.adorocinema.com/filmes/filme-206217/>

(Litvak, Mórris entrevistado por Souza, Ana) Revista online GPTW 25 abril, 2019 - 11:45

<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/prazo-de-validade-funcionarios/>

SÍNDROME DE BURNOUT E O RH

RESUMO

A síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psicológico descrito pelo médico alemão Herbert Freudenberger em 1.974 .

A palavra síndrome refere-se a sintomas que podem ser físicos, psicológicos ou comportamentais.

Burnout, expressão popular em inglês, refere-se àquilo que parou de funcionar por falta absoluta de energia. Essa síndrome é caracterizada pelo esgotamento físico e mental do trabalhador devido à exposição ao estresse elevado e contínuo. O acúmulo de responsabilidades além do nível exigido de comunicação aumenta o estresse de uma pessoa. Os sintomas mais comuns da síndrome

são fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares, dor de cabeça, irritabilidade e perda de interesse no trabalho.

Os estudos brasileiros sobre síndromes, como visto em alguns artigos publicados, são direcionados a profissionais de saúde. Estudos envolvendo trabalhadores em geral poderiam auxiliar não só na prevenção, mas também no aumento do conhecimento de forma mais ampla e auxiliar os gestores na identificação e detecção de trabalhadores que podem ser acometidos pela síndrome.

Palavras-Chave: Burnout, Recursos Humanos, Motivação, Saúde Mental, Satisfação no trabalho.

OBJETIVO

Levantar informações sobre os principais fatores de risco que favorecem o Burnout, a partir de agora representado pela sigla SB; e o aparecimento da Síndrome e as consequências para o indivíduo, para a organização e para a sociedade.

REFERENCIAL TEÓRICO

No Brasil, o estudo desta síndrome ainda é bastante restrito, porém em 1997 um grupo de professores psicólogos e estudantes de Psicologia da Universidade Estadual de Maringá, começou a dedicar-se mais intensamente ao estudo deste distúrbio, formando o NEPASB (Núcleo de Estudos e Pesquisas Avançadas sobre a Síndrome de Burnout), posteriormente alterado para GEPEP (Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout).

Muito se sabe da importância da motivação e do descanso dos colaboradores dentro de uma organização. Sua necessidade dá-se, não apenas para o desenvolvimento sadio do corpo e da mente, possibilitando vida social, como também para evitar certos transtornos, muitas vezes causados pelo esgotamento físico e mental, como depressão, insônia, ataques e síndromes como a do pânico e de burnout.

A síndrome, que foi incluída na Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2019, em uma lista que entrou em vigor em 2022, se não tratada pode evoluir para doenças como hipertensão, problemas gastrointestinais, depressão profunda, problemas coronarianos e alcoolismo.

Dada à tendência econômica atual, as organizações de trabalho e de serviço estão adotando uma administração de resultados em uma empresa focada no fluxo de caixa, o que ocasionou um aumento na manifestação da síndrome. Esse modelo de administração, ao invés de proporcionar às pessoas a capacidade de ganhar a vida e realizar conquistas significativas, faz com que elas, cada vez mais, "se sacrificam" em prol da empresa, sem haver praticamente nenhum reconhecimento em troca (CASTRO, 2012). Dentro desse contexto empresarial, que favorece a concorrência, aumenta a importância do gestor de Recursos Humanos compreender o real significado da síndrome, o que o auxilia no processo da prevenção do desgaste do colaborador, uma vez que os cortes decorrentes da nova tendência econômica, somados à crise financeira brasileira vivida no ano de 2015, causadores de uma grande insegurança, aumentam drasticamente a incidência de uma tensão muitas vezes desnecessária nos trabalhadores como um todo.

Ao deparar com este problema, podem surgir as dúvidas referentes à síndrome de burnout ser algo diretamente ligado ao estresse na organização, ou se também poderia ser desencadeado por fatores internos de cada pessoa, e não apenas pelo estresse no ambiente de trabalho, de forma isolada.

Diante deste questionamento, Castro (2012) afirma que "ainda que" seja na conjunção entre a historicidade individual, que funda o projeto de ser e sua confrontação com as situações de trabalho, convém compreender as fontes do mal-estar e seus sintomas.

Burnout atinge principalmente indivíduos com tendência a dominar e controlar todas as situações.

Por isso as mulheres que possuem dupla jornada, tendo que conciliar a vida profissional e familiar, principalmente as que não possuem parceiro conjugal estável podem desenvolver mais facilmente a Síndrome. Pessoas que possuam um índice de idealismo muito forte e uma sobrecarga no trabalho também podem ser vítimas do Burnout.

Conforme os dados do estudo de (PEDRA, Bruna, 30 jun 2022) entende-se que:

Apesar de Burnout não ser um problema novo, as condições de trabalho remoto impostas pelo isolamento social acabaram acentuando os níveis de estresse no ambiente de trabalho. Uma pesquisa realizada pela plataforma Blind mostra que **73%** dos profissionais entrevistados alegaram estar exaustos com o trabalho, um número **12%** maior em relação a fevereiro de 2020. Na última aplicação da pesquisa, os principais fatores de stress foram: falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional (**26,7%**); sobrecarga de trabalho (**20,5%**) e preocupação com a estabilidade do emprego (**18,8%**).

Nos últimos meses o bem-estar e a saúde mental do colaborador entraram para a vanguarda de iniciativas nas empresas, bem como, para a construção de uma boa experiência para o colaborador. Visto isso, é mais do que necessário discutir o aumento do stress resultante do trabalho e entender como o Recursos Humanos pode auxiliar os colaboradores nesse aspecto, principalmente no tocante à prevenção de Burnout.

Quais as consequências do burnout na empresa?

Burnout tem um impacto negativo na vida de muitas pessoas e instituições. Um funcionário que sofre da síndrome reduz drasticamente sua eficiência no trabalho, o estresse e a ansiedade o impedem de concluir qualquer tarefa, por mais simples que seja.

Dessa forma, a produtividade da equipe diminui, assim como a eficiência da empresa. O trabalho em grupo torna-se mais difícil e as relações entre colegas podem fraquejar. Nessas situações, o turnover também aumenta.

Portanto, uma organização com um número significativo de funcionários esgotados deve revisar suas operações internas. Explore algumas estratégias que os gerentes de RH podem implementar para evitar o esgotamento.

O que o RH pode fazer?

Burnout fala muito sobre a atmosfera de uma organização e a atenção que ela dá aos seus funcionários. Claro que as pessoas podem ter responsabilidades fora do ambiente de trabalho, mas é importante saber como a empresa pode ajudá-las a cumprir suas funções da melhor forma. Veja como!

Employer Branding

Pensar na satisfação dos colaboradores é um grande passo!

A marca do empregador inclui várias técnicas que tornam uma empresa um bom lugar para trabalhar. Uma das características dessas organizações é um ambiente agradável e um bom clima organizacional com uma cultura e objetivos claros para todos os colaboradores.

Planejamento

Uma vez definidos os requisitos, fica mais fácil realizar as atividades com tranquilidade e eficiência. Por isso é importante definir tarefas, metas e objetivos mensuráveis para a organização, mas lembre-se que eles devem ser alcançáveis.

O planejamento distribui funções igualmente entre os membros da equipe para que as pessoas não fiquem sobrecarregadas. Portanto, use um planejamento adequado de recursos humanos.

Confraternizações

Os momentos de confraternização são uma ótima estratégia para abrir espaço para conversas horizontais entre os integrantes da empresa. Além de ser uma oportunidade para quebrar a rotina e dar uma pausa no trabalho, o encontro também permite que colaboradores de diversas áreas se conheçam, troquem informações e troquem ideias sobre a empresa.

Pense na saúde mental

Se não houver ou não for possível ter uma política de saúde mental na organização, as equipes de RH podem considerar incidentes e ações específicas. Rodas de conversa, palestras motivacionais e eventos gamificados baseados nos princípios da terapia comunitária são alguns exemplos que as empresas utilizam para chamar a atenção para a saúde mental dos colaboradores. É importante ressaltar a obrigatoriedade de momentos como almoço e lanches, esses intervalos não atrasam a demanda. Eles são essenciais para manter os funcionários produtivos.

Fique disponível

Disponibilize as equipes de RH para ouvir as necessidades dos funcionários. É importante coletar feedback frequente sobre a empresa, realizar avaliações de

desempenho, se não espontâneas, construir uma cultura de feedback e incentivar os membros a se manifestarem.

“Inove na experiência do colaborador criando programas de meditação, ou mesmo aplicativos, como foi o caso da Natura. A empresa possui uma área dedicada à ciência do bem-estar, por meio da qual diversas iniciativas são desenvolvidas e aplicadas dentro e fora da empresa. No meio da pandemia, a Natura desenvolveu um aplicativo para estimular e auxiliar os colaboradores na prática de meditação.”

(PEDRA, Bruna)

Por onde começar?

Primeiro, devemos reconhecer que a síndrome Burnout é um problema sério e mais comum do que pensamos. A International Stress Management Association estima que cerca de 30% dos brasileiros sofrem de burnout. No entanto, a síndrome é silenciosa, então o RH geralmente não a percebe.

Para reverter essa situação, recomendamos praticar a escuta ativa para entender as impressões e sentimentos dos funcionários. No entanto, para conseguir identificar sinais de burnout ou outros pontos-chave da experiência em escala, é necessário ter uma ferramenta que dê voz aos funcionários e gere diferentes tipos de análises que possam identificar os principais pontos problemáticos e auxiliar na tomada de decisão. Em seguida, procurar desenvolver iniciativas que promovam a saúde mental e garantam um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, tendo em conta as necessidades mais prementes dos colaboradores.

Tratamento para Síndrome de Burnout

Segundo Frazão (2015) o tratamento para síndrome de Burnout requer cuidados como:

- Tratamento psicológico, o terapeuta irá ajudá-lo a ultrapassar o estresse e proporcionar o autoconhecimento e segurança em seu trabalho.
- O uso de medicações como antidepressivos para dormir melhor e se manter confiante.
- O paciente deve ainda mudar toda sua rotina, diminuindo suas horas de trabalho e tarefas.
- Ter uma vida social bem ativa.

- Fazer exercícios físicos para libertar o estresse acumulado.
- Intervenções individuais, organizacionais e combinadas podem ser realizadas visando sua prevenção através da diminuição do estresse ocupacional.

CONCLUSÃO

É possível concluir que o estresse crônico no trabalho é causado por um processo caracterizado por longas jornadas de trabalho, trabalho em turnos, sobrecarga de funções. Além das precárias condições de trabalho.

Portanto, para fazer propostas de mudança no ambiente de trabalho, para minimizar os fatores que perturbam a saúde dos funcionários.

Este estudo se propõe a investigar o assunto a fim de compreender melhor as causas que contribuem para a síndrome, suas consequências e estratégias para minimizar seu aparecimento no ambiente de trabalho. O objetivo é proporcionar um ambiente de trabalho mais produtivo, menos cansativo e agradável. No entanto, é necessário um conhecimento mais profundo sobre a síndrome para que, além de promover a qualidade de vida do empregado, existam oportunidades no ambiente de trabalho para prevenir a ocorrência da própria síndrome.

Refira-se que o burnout é um conjunto de sinais e sintomas psicológicos que têm consequências individuais, organizacionais e sociais. A detecção precoce possibilita intervenções voltadas tanto para a prevenção quanto para o tratamento.

BIBLIOGRAFIA

Disponível em: <https://blog.impulseup.com/burnout-como-o-rh-pode-evitar/>, acessado em 14 out.22

Disponível em: <https://blog.weego.io/sindrome-de-burnout/> , acessado em 14 out.22

Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/121/pt-BR/sindrome-de-burnout--consequencias-e-implicacaoe-s-de-uma-realidade-cada-vez-mais-prevalente-na-vida-dos-profissionais-de-saude> acessado em 14 out.22

Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadear-am-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/> acessado em 21 out.22

Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=estudo+de+caso+s%C3%ADndrome+de+burnout+e+o+rh&btnG=&lr= acessado em 21 out.22

file:///C:/Users/Alunos/Downloads/unisantos_seer,+cap6%20(3).pdf acessado em 21 out.22

Disponível em:

<https://pinpeople.com.br/blog/burnout-quais-sao-os-principais-sinais-e-como-o-rh-pode-preveni-los#:~:text=Baixa%20motiva%C3%A7%C3%A3o,os%20primeiros%20sintomas%20de%20Burnout>. acessado em 11 nov.22

Disponível em:

<https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/tres-fatores-de-risco-para-o-burnout/#:~:text=T%20empo%20excessivo%20em%20frente,maio%20de%202022%20pela%20startup>, Por Redação Atualizado em 24 ago 2022, 09h49 - Publicado em 9 ago 2022, 06h48

GESTÃO DE CARREIRA E DESENVOLVIMENTO

APLICANDO O SENSO DA AUTODISCIPLINA DO 5S NA GESTÃO DE CARREIRA.

PROBLEMA

O problema encontrado diante do tema abordado SHITSUKE – **senso** de disciplina dos 5s, é a falta de organização, empatia, dedicação com o ambiente de trabalho, ajuda ao próximo e falta de disponibilidade para o crescimento no ambiente pessoal e profissional.

Vemos normalmente esse tipo de situação acontecer quando não se tem o senso de compartilhamento nos ambientes, por exemplo: No ambiente profissional a falta de organização pessoal no convívio, falta de colaboração na organização e limpeza, mau comportamento e ética, já no ambiente pessoal vemos como uma falta de organização do ambiente, falta de higiene, a má socialização e psicológico. Ter empatia com os indivíduos que partilham dos mesmos ambientes, sendo ele profissional ou pessoal é de extrema importância, pois é mais saudável manter sempre organizado. Em um momento do dia, o colaborador precisa olhar o ambiente de um modo amplo e empático para o bom desenvolvimento das tarefas e assim possam seguir com bastante aptidão, isso espelhando no bom desenvolvimento de sua carreira.

Este problema acontece quando se olha somente para o próprio bem e não consegue ver com clareza que a organização e os bons modos não são somente para si, e sim quando compartilho o bom ambiente para que o próximo possa estar bem.

JUSTIFICATIVA/CONTEXTUALIZAÇÃO:

Conforme a pesquisa realizada com o artigo do SEST SENAT, a aplicação do 5S; Seiri, senso de utilização; Seiton, senso de ordenação; Seiso, senso de limpeza e o Shitsuke, senso de disciplina/autodisciplina.

O 4º S sendo Shitsuke o senso de disciplina, o que apresenta grande importância para a carreira de um colaborador, pois o seu ambiente depende da sua

organização. Expresso mais sobre o senso de autodisciplina, nesse vem baseado pela preparação de uma estrutura diante dos 4 sentidos anteriores, vimos também que este senso traz ao funcionário o comprometimento ético e com responsabilidade para que os processos sejam implantados. O senso de autodisciplina é um dos mais fáceis de ser implantado desde que os 4 sentidos anteriores tenham uma preparação e aceitação para que os processos ocorram.

É no senso da autodisciplina que a conscientização dos quatro sentidos anteriores é atingida. Para conquistar a ordem mantida é preciso que cada pessoa tenha uma constante autodisciplina, determinação e assiduidade com os compromissos que foram assumidos. Esse senso não provoca grandes mudanças estruturais, seu foco são as mudanças psicológicas e naturais por parte dos funcionários. Este senso demanda dos funcionários o seu comprometimento ético, paciência, responsabilidade, respeito às normas e processos e melhoria na comunicação. Cada funcionário deve saber quais são suas obrigações e as consequências de suas ações, tanto para si quanto para seu meio. Este senso traz os seguintes benefícios: • facilita a gestão e evolução dos 5S; e • torna os empregados mais conscientes individual e coletivamente. Mantendo os padrões (Senso de Autodisciplina) O senso da autodisciplina pode ser um dos mais fáceis de ser implantado em uma empresa, se os outros sentidos tiverem sido corretamente implantados e divulgados. Caso contrário, se os indivíduos não notarem os benefícios ou não entenderem as motivações para as mudanças em seu trabalho, em sua rotina, tais mudanças, autocontroladas, não serão uma tarefa tão simples ou fácil. [...]

Diante do apresentado, a importância no desenvolvimento profissional tem seu meio de crescimento desde uma simples organização com seu posto de trabalho, até os compartilhados, o colaborador necessita de um momento para ser sociável e ajudar com as mínimas coisas do dia a dia da empresa. O ambiente é compartilhado e necessita de ser leve e empático, pois o melhor desenvolvimento de um ser é em equipe.

OBJETIVO

Demonstrar que quando temos disciplina o ambiente profissional e pessoal fica mais organizado para um bom desenvolvimento de carreira. Um gestor com autodisciplina tem a possibilidade de ver o colaborador crescer e lhe dar maiores oportunidades. Já o colaborador com a autodisciplina têm a possibilidade de

concorrer a uma vaga interna em sua empresa, com isso mantendo um foco de carreira.

METODOLOGIA

Esse projeto foi realizado com base em pesquisas científicas, usando artigos e websites. Conforme proposta aplicada pelo caderno científico “A pesquisa bibliográfica: Princípios e fundamentos”

“A pesquisa baseia-se no estudo da teoria já publicada, assim é fundamental que o pesquisador se aproprie no domínio da leitura do conhecimento e sistematize todo o material que está sendo analisado. Na realização da pesquisa bibliográfica o pesquisador tem que ler, refletir e escrever sobre o que estudou, se dedicar ao estudo para reconstruir a teoria e aprimorar os fundamentos teóricos.”
(CADERNOS DA FUCAMP, V.20, N.43, P.64-83/2021)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implantação dos 5Ss na vida profissional e pessoal nos traz melhorias. O que podemos dizer para você que o senso de autodisciplina com certeza é a melhoria dos processos, maior produtividade, redução de despesas e melhor aproveitamento de materiais, redução de acidentes e maior satisfação dos colaboradores.

REFERÊNCIAS:

EAD SEST/SENAT. **5S NO ESCRITÓRIO**. Brasília: Sest/Senat, 2016.

Edson, falta apresentar o desenvolvimento do texto com a reflexão entre a teoria pesquisada e a prática. Lembre-se, sempre, de que um projeto parte de um problema, o analisa e busca resolvê-lo.