

RELATÓRIO

Bem-estar Emocional dos colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Sumário

Sobre a pesquisa de Bem-Estar Emocional	03
Bem-estar Emocional	04
Apresentação de Dados	07
Dados demográficos	08
Exaustão emocional	10
Medo e preocupação	28
Considerações finais	45



Sobre a pesquisa de Bem-estar Emocional

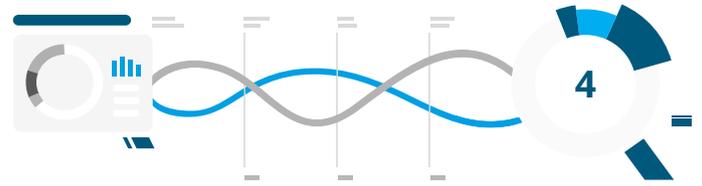
A Pulses, em parceria com a [Vittude](#), elaborou um **instrumento para investigar o Bem-Estar Emocional** com o objetivo de identificar indícios, ou comportamentos observáveis, que estão relacionados às situações vivenciadas pelos colaboradores, que possam trazer algum prejuízo emocional.

Nessa pesquisa, consideramos o bem-estar emocional como um estado de equilíbrio, mesmo diante dos “altos e baixos” da vida, tanto no que se refere ao trabalho, quanto às situações particulares que envolvem o cotidiano das pessoas.

Participaram dessa iniciativa, até o momento, 39 empresas totalizando 3.188 respondentes (sendo 2466 pertencentes a empresas de grande porte, 411 de médio porte e 311 colaboradores de empresas de pequeno porte ou startups). A ferramenta foi disponibilizada de forma totalmente gratuita a partir do mês de setembro de 2021, para que as lideranças de diferentes níveis e profissionais da Área de Gestão de Pessoas pudessem, com base nos resultados apresentados, viabilizar a gestão do bem-estar emocional de seus colaboradores, a partir de cada realidade.

O instrumento foi elaborado com duas dimensões: **Medo e Preocupação** e **Exaustão Emocional**. A primeira refere-se a alguns dos principais indícios que podem estar associados a quadros de

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



ansiedade, enquanto a segunda trata de um dos principais fatores relacionados ao Burnout.

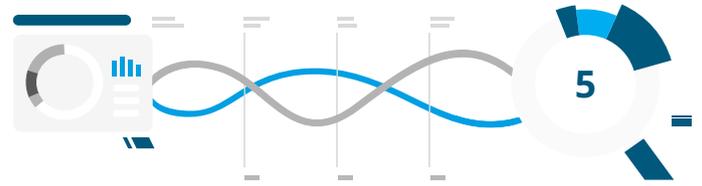
Bem-estar Emocional

Avaliar o bem-estar emocional permite acompanhar e apoiar os colaboradores em toda a sua experiência na organização, minimizando os riscos de adoecimento. A mensuração desse fator contribui para a eficiência e assertividade das práticas e programas voltados à melhoria da satisfação e do engajamento dos membros da equipe, dentro e fora da empresa.

O bem-estar emocional influencia diretamente em diversos aspectos, desde a produtividade até as taxas de retenção de talentos, afastamento e turnover. Isso sem falar no quanto impacta o desenvolvimento profissional de todos. Por isso, o assunto deve estar entre as prioridades da organização.

Entretanto, muitas vezes não há intervenções nesse sentido porque falta conhecimento a respeito da real situação. Ou seja, não se sabe a verdadeira necessidade de implementar ações que prezam pela saúde mental dos times. Dessa forma, essa pesquisa elucidada a realidade de cada organização, favorecendo a implantação de planos de ação coerentes com a cultura.

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

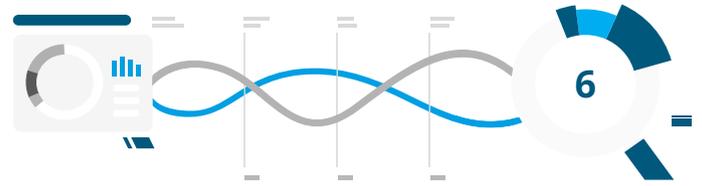


Sobre a Dimensão Exaustão Emocional

A dimensão investiga indícios de exaustão emocional, que é um dos fatores do Burnout em colaboradores. Essa ocorre quando o trabalhador percebe que os seus recursos físicos e emocionais são inadequados para enfrentar as exigências do trabalho e do contexto organizacional. Existe, portanto, a constatação de que a sua energia, as suas habilidades e as suas resistências física e emocional não correspondem mais às exigências do seu trabalho. Essa desarmonia é considerada fonte de estresse que o leva, progressivamente, à exaustão emocional” (TAMAYO, 2002).

Para mensurar essa dimensão foram definidos oito fatores relacionados às condições de trabalho e à organização do trabalho que, quando presentes em altos níveis, são fortemente relacionados à Exaustão Emocional, tais como: dificuldades para cumprir as atividades profissionais; frustração em relação ao trabalho; falta de disposição para trabalhar; falta de paciência com os colegas; necessidade de provar seu valor profissional; trabalho além da capacidade; dificuldades de realizar entregas; esgotamento.

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Sobre a Dimensão Medo e Preocupação

A dimensão investiga indícios de medo e/ou preocupação que podem estar associados a quadros de ansiedade. A ansiedade é considerada nessa pesquisa como resposta emocional, que pode levar à dificuldade de pensamento, concentração, sono irregular, dentre outras consequências. Para Schimidt et al. (2011, pg 488), a ansiedade é um sentimento vago e desagradável de medo, apreensão, caracterizado por tensão ou desconforto derivado de antecipação do perigo, de algo desconhecido ou estranho.

Para avaliar essa dimensão foram definidos a partir da literatura seis fatores: dificuldade de concentração; esquecimentos ou lapsos de memória (pensamento); dificuldades para dormir; sentir medo sem motivo aparente; dificuldades para controlar as preocupações; perspectiva negativa em relação ao futuro.



Apresentação de dados

A seguir apresentamos uma rápida explicação das cores e suas legendas apresentadas nos gráficos das dimensões “Exaustão Emocional”; “Medo e Preocupação” estudadas nessa pesquisa:

Nível Crítico em vermelho: significa que quase sempre (quase todos os dias) ou sempre (todos os dias) os colaboradores experienciaram situações relacionadas à exaustão ou medo e preocupação nos últimos 30 dias. É um estado crítico, porque pessoas podem estar prestes ao burnout ou de vivenciar quadros de ansiedade que inviabilizam sua presença efetiva no ambiente de trabalho.

Nível Atenção em amarelo: representa as pessoas que conseguiram perceber ou lembrar de algumas situações relacionadas à exaustão ou medo e preocupação nos últimos 30 dias. Esse é um ponto de atenção, porque pode indicar a presença de elementos estressores e geradores de ansiedade significativos no contexto organizacional ou pessoal dos colaboradores. É importante que a empresa esteja atenta a isso, para que possa fazer algo a fim de evitar o agravamento dessas experiências. Não é um cenário alarmante, porém sugere-se não negligenciar esse índice, tendo em vista que ele não reflete experiências ideais em relação ao bem-estar emocional do colaborador.

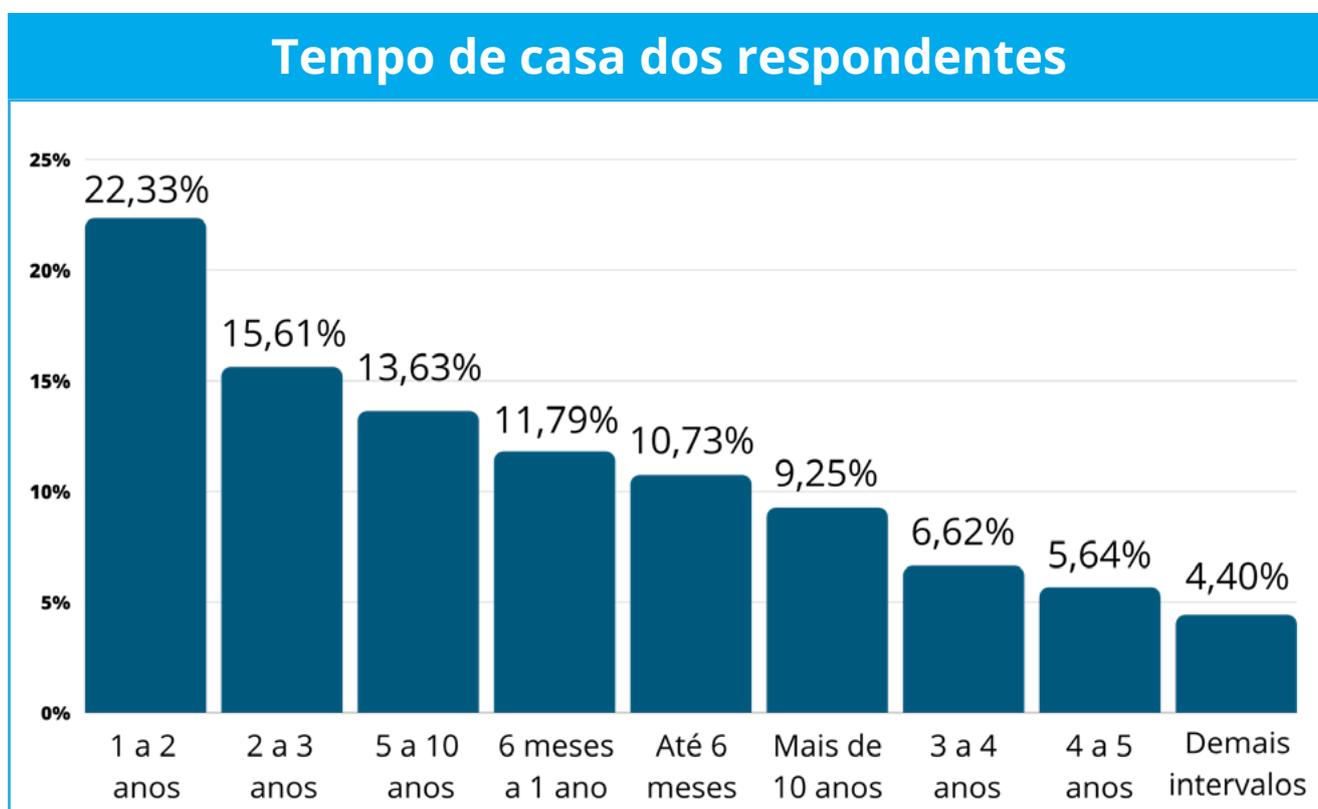
Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Nível Favorável em verde: entende-se que quando as pessoas não têm experienciado situações relacionadas à exaustão ou ao ou ao medo e preocupação, a empresa passa por um cenário favorável em relação ao bem-estar emocional de seus colaboradores. Ou seja, há pouquíssimos riscos do adoecimento emocional nesses casos.

Dados demográficos

Dos respondentes, **56,84%** são do **sexo feminino** e **37,80% masculino**. Quanto ao tempo de casa, a maioria ou 22,33% estão entre 1 e 2 anos, 15,61% de 2 a 3 anos, 13,63% de 5 a 10 anos, 11,79% de 6 meses a 1 ano, 10,73% até 6 meses, 9,25% mais de 10 anos, 6,62% de 3 a 4 anos, 5,64% de 4 a 5 anos, 4,40% demais intervalos.

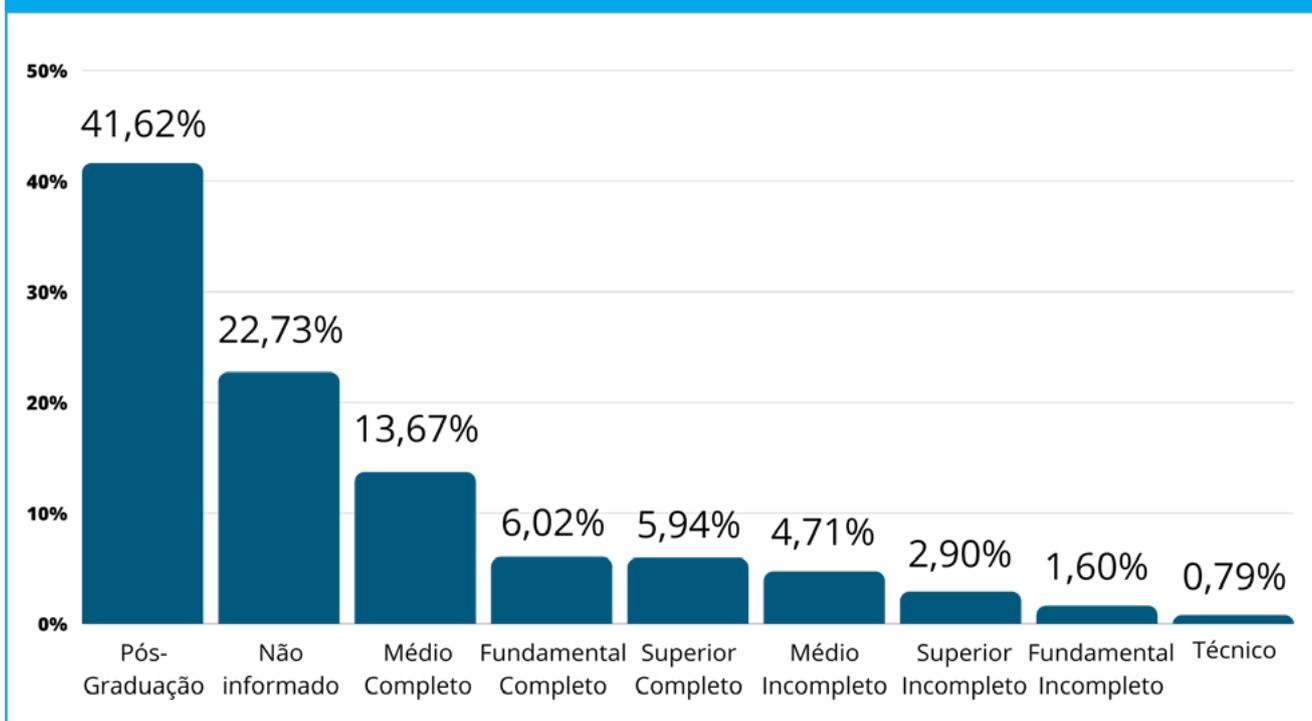


Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Em relação à escolaridade 41,62% informaram que são pós-graduados, 22,73% não responderam, 13,67% ensino médio completo, 6,02% ensino fundamental completo e os demais distribuídos entre superior completo e incompleto, ensino médio e fundamental incompletos.

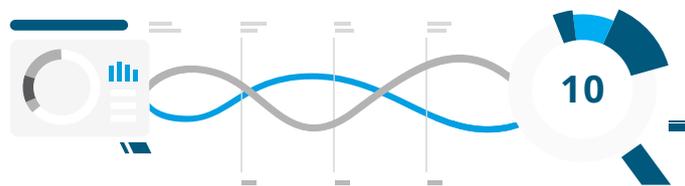
Escolaridade dos respondentes



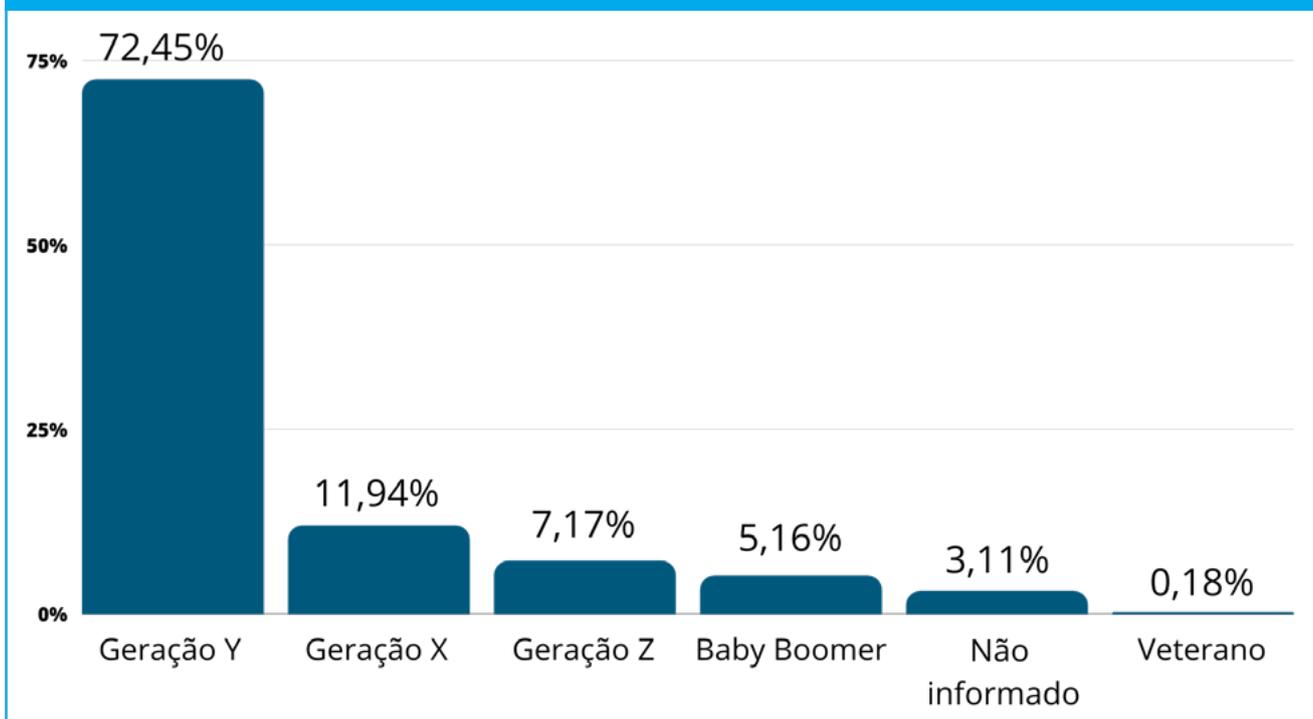
Entre os participantes, 72,45% são da geração Y; 11,94% da geração X; 7,17% da geração Z; 5,10% não informaram; 3,11% são Baby Boomers e 0,18% veteranos.

Confira na página seguinte o gráfico referente a estes dados.

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Geração dos respondentes



Exaustão emocional

A exaustão emocional é um dos principais fatores relacionados ao Burnout e trata-se, especificamente, de um esgotamento relacionado às atividades profissionais. Segundo Valente (2022), repórter da Agência Brasil, a Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu em janeiro de 2022 a síndrome de Burnout como um fenômeno relacionado ao trabalho, com a vigência da nova Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11).

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Segundo o autor da reportagem, essa síndrome é definida pela OMS como “resultante de um estresse crônico associado ao local de trabalho que não foi adequadamente administrado”. E há três dimensões que a compõem: sensação de exaustão ou falta de energia; sentimentos de negativismo, cinismo ou distância em relação ao trabalho e sensação de ineficácia e falta de realização.

Quando o estresse no ambiente de trabalho não é gerenciado com eficiência e com as habilidades necessárias, a carga do trabalho, o peso das metas e projetos e a cobrança das lideranças podem se tornar insustentáveis. Dessa forma, como afirma a OMS, esse fenômeno está diretamente vinculado ao trabalho, não sendo aplicável às demais esferas da vida.

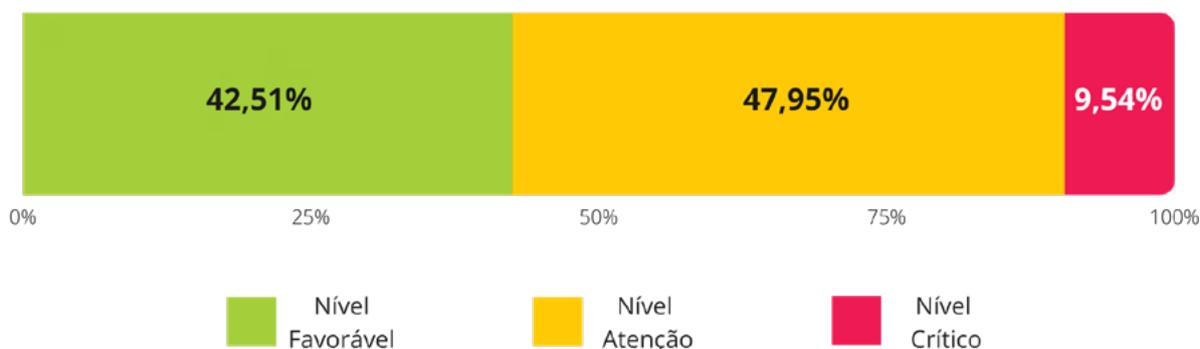
Os resultados gerais, nessa dimensão, apontam vários fatores com altos percentuais que requerem atenção, como esgotamento, falta de disposição para o trabalho, necessidade de os colaboradores provarem seu valor, dificuldades em cumprir suas atividades profissionais, frustração em relação ao trabalho, bem como de manter a paciência com os colegas. Destacam-se percentuais em níveis críticos nos fatores esgotamento (21,26%) e necessidade de provar o valor (18,75%).

Confira os gráficos referentes a estes dados na página seguinte.

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Nível de Exaustão Emocional nos respondentes

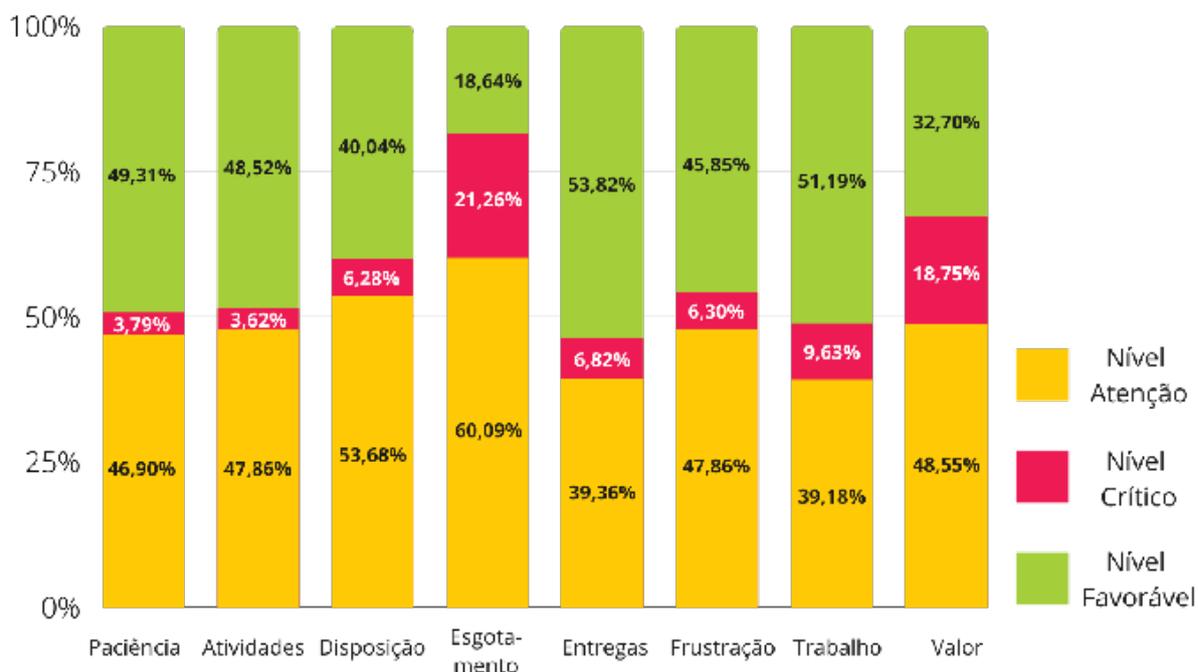


Nível Favorável

Nível Atenção

Nível Crítico

Fatores de Exaustão Emocional



Nível Atenção

Nível Crítico

Nível Favorável

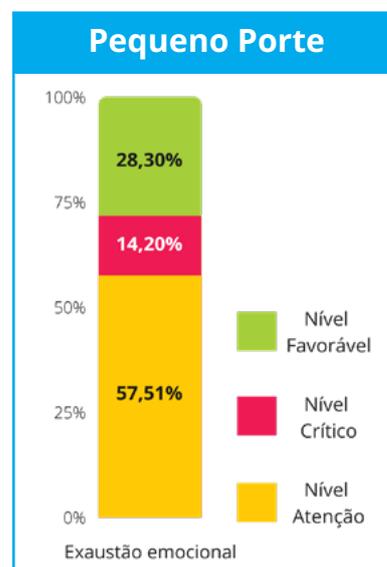
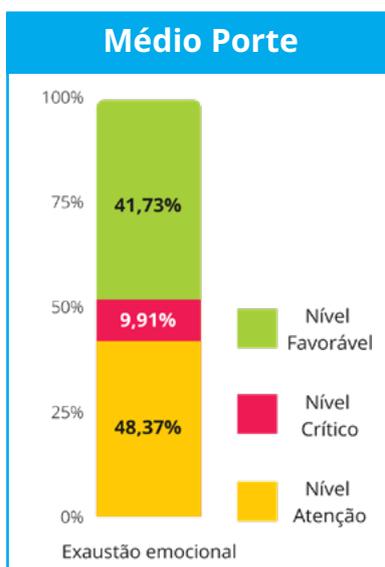
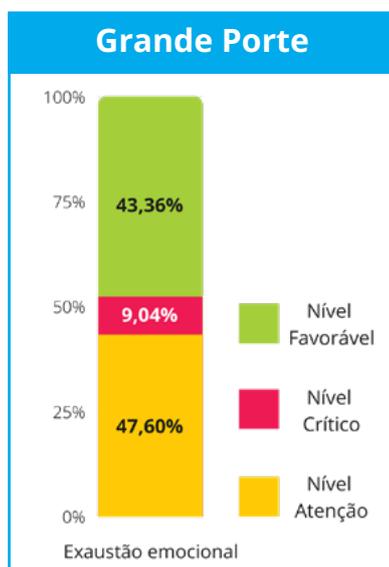
Esses dados nos revelam a importância de as organizações ficarem atentas à forma como o trabalho está organizado. A organização do trabalho envolve o ritmo exigido, o controle/cobrança excessiva

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



sobre os trabalhadores, pressão para entregas, a fragmentação das atividades que não permitem a visão completa da tarefa, a falta de suporte e apoio na execução das atividades, dentre outros, que podem influenciar nesses resultados. Destaca-se que o estado de estresse diz respeito à necessidade de o indivíduo adaptar-se às pressões presentes no ambiente. Manifesta-se em três fases: a reação de alarme, a resistência e a exaustão. As duas primeiras fases são comuns a todas as pessoas no decorrer da vida, como uma reação para a proteção, produzindo energia, oxigênio, força muscular, resistência à dor necessárias para a luta ou para a fuga da situação ameaçadora. A exaustão ocorre quando as alterações orgânicas que deveriam ser temporárias se perpetuam, e o sistema organizado para proteger começa a causar desgaste, e a doença se estabelece.

Exaustão Emocional por Porte



Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Pode-se perceber que o percentual de favorabilidade nos fatores dessa dimensão são mais elevados nas organizações de grande porte e que diminui gradativamente para os demais portes, enquanto os percentuais de níveis de alerta e críticos são acentuados nas empresas de pequeno porte e diminuem no sentido inverso. Isso posto, pode-se supor que os colaboradores das organizações de pequeno porte ou startups experienciam, com mais frequência, situações relacionadas à exaustão emocional ou ao medo e preocupação, quando comparadas aos outros portes.

Grande Porte

Nesse porte, pode-se observar níveis críticos (situações vivenciadas com mais frequência) de esgotamento (19,18%) e de necessidade de provar o valor profissional (18,95%). Os fatores esgotamento (59,78%), falta de disposição para o trabalho (49,27%), dificuldade de ter paciência com os colegas (48,67%) e frustração em relação ao trabalho (47,92%), dentre outros, tem sido experienciados pelo menos algumas vezes, e requerem atenção para não gerar agravamento.

Confira na página seguinte o gráfico que expressa estes dados.

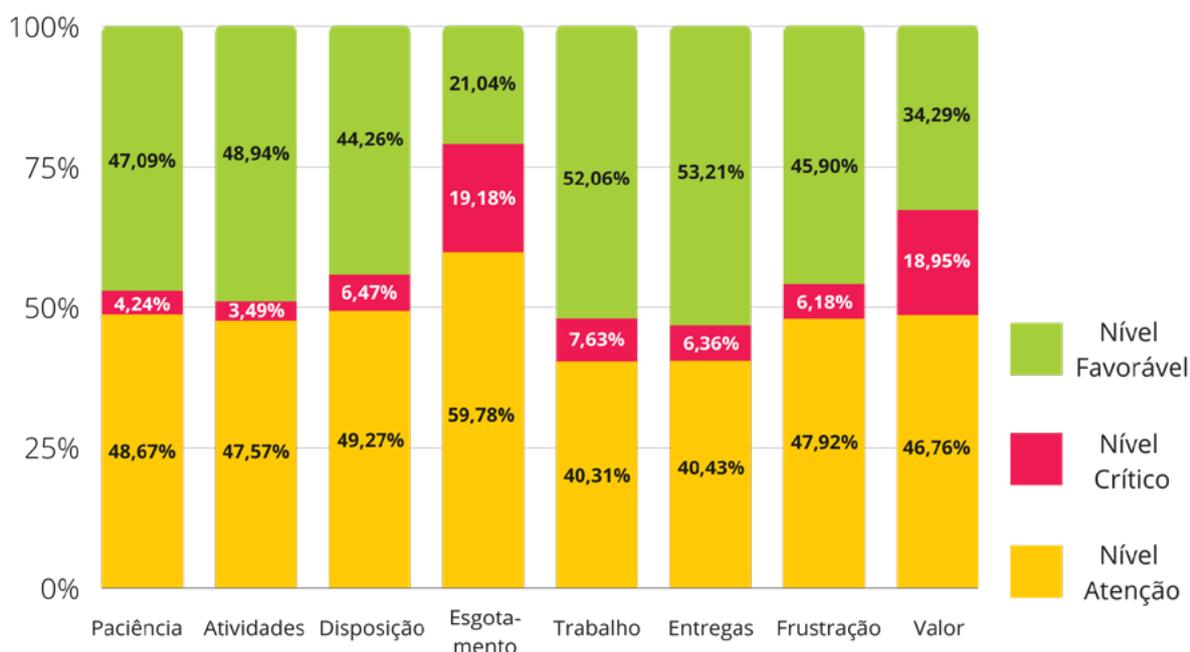
Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Exaustão Emocional em empresas de Grande Porte



Exaustão Emocional em empresas de Grande Porte: Fatores



Médio Porte

Nas organizações de médio porte observam-se níveis críticos de esgotamento (26,16%), necessidade de provar o valor profissional (15,98%) e trabalho além da capacidade (15,35%). Níveis de atenção para os fatores falta de disposição para o trabalho (65,48%), esgotamento (61,34%) e necessidade de provar o valor profissional (54,13%), são os destaques.

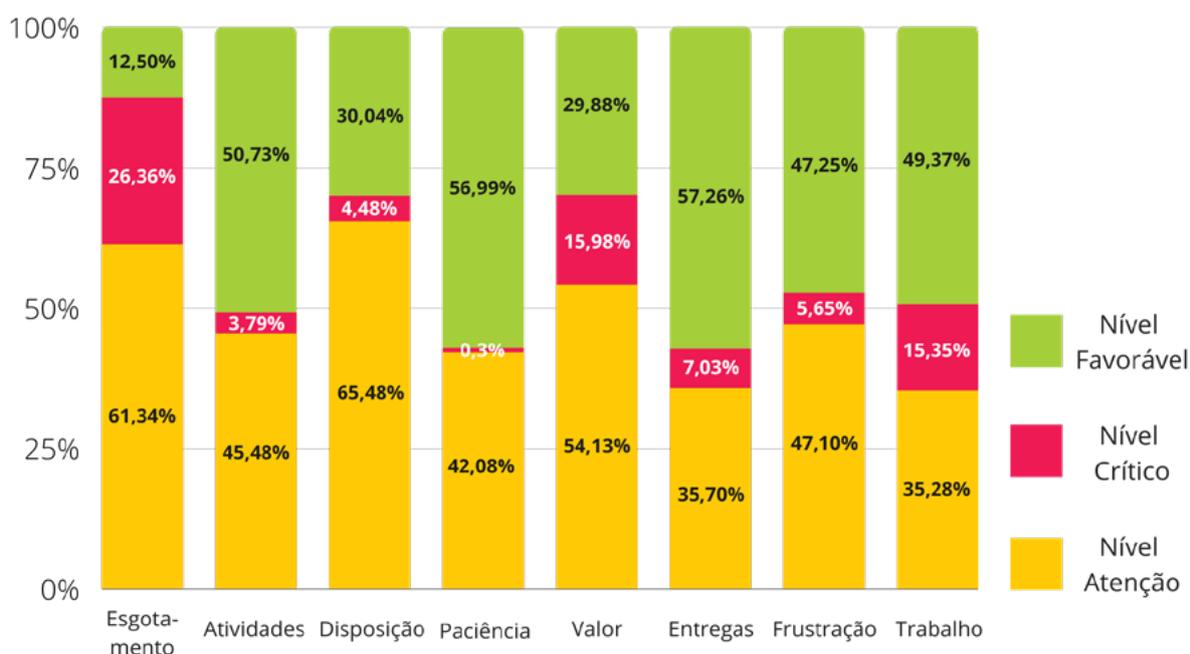
Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Exaustão Emocional em empresas de Médio Porte



Exaustão Emocional em empresas de Médio Porte: Fatores



Pequeno Porte ou Startups

Em empresas de pequeno porte ou startups encontram-se os fatores necessidade de provar o valor profissional (26,50%) e de esgotamento (26,23%) vivenciados mais frequentemente pelos colaboradores (nível crítico). Os fatores: dificuldades de realizar entregas (59,40%), esgotamento (59,02%), falta de disposição para o trabalho (58,97%) e outros têm sido vividos algumas vezes para

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

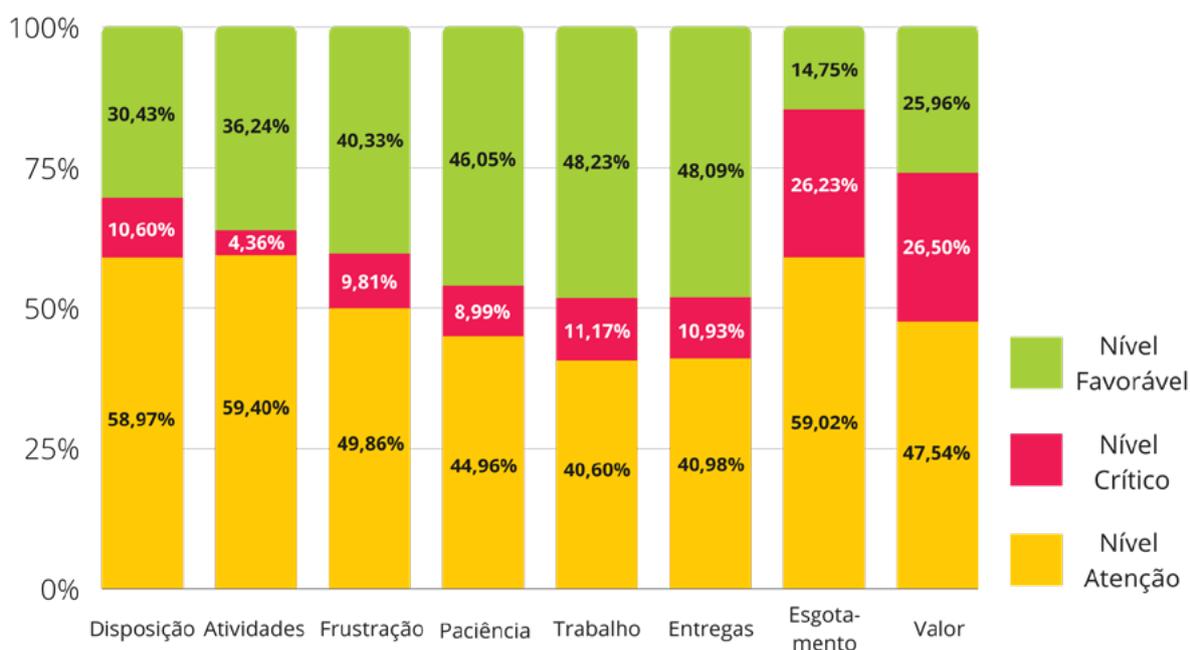


um percentual significativo de respondentes.

Exaustão Emocional em empresas de Pequeno Porte ou Startups



Exaustão Emocional em empresas de Pequeno Porte ou Startups: Fatores



De modo geral, percebe-se que independente do porte da organização os colaboradores têm experienciado com frequência, ou seja, sempre ou quase sempre, situações geradoras de esgotamento emocional e necessidade de provar seu valor profissional. Esses resultados requerem ações assertivas por parte das lideranças e RH, no sentido de evitar o adoecimento

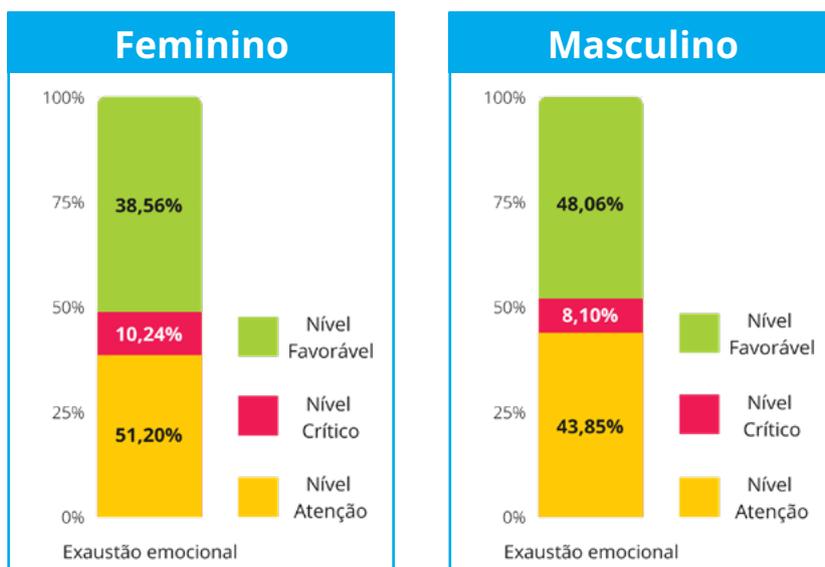
Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



emocional dos trabalhadores.

Exaustão Emocional por Gênero

Percebe-se maior percentual de favorabilidade, com 48,06% nos homens, contra 38,56% nas mulheres. Quanto aos níveis de atenção, as mulheres apresentam um percentual de 51,20% e os homens 43,85%, o que significa terem experienciado, algumas vezes, situações relacionadas à exaustão emocional (um dos fatores do burnout).



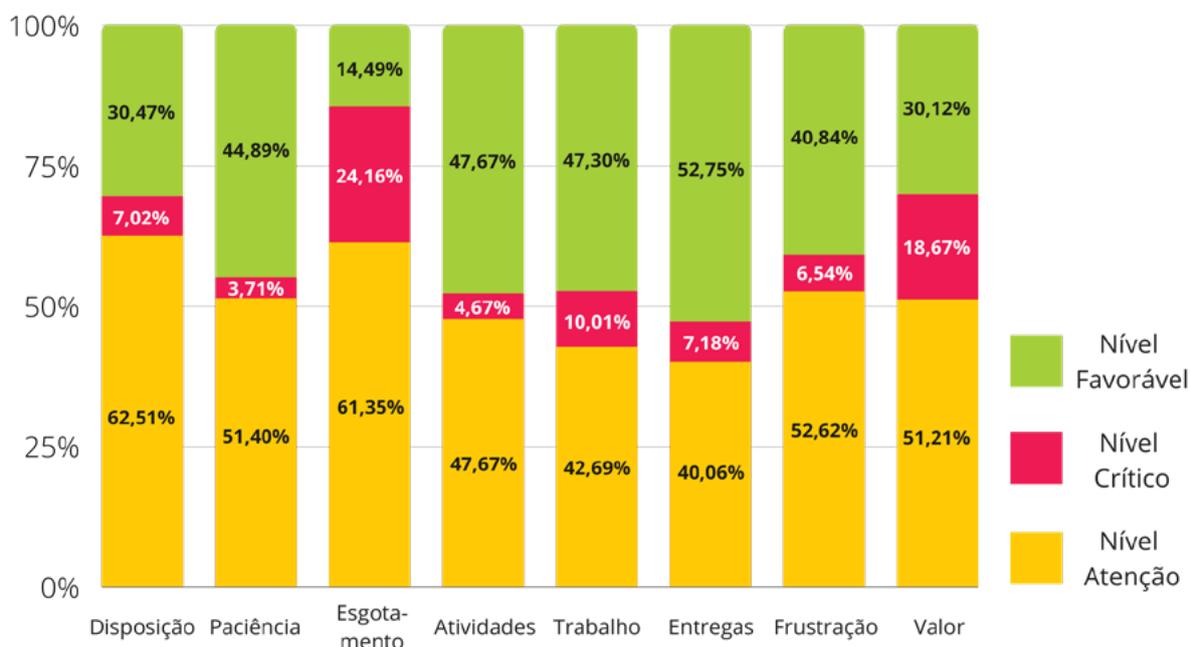
Nos gráficos a seguir, pode-se observar que as mulheres vivenciaram com frequência (nível crítico) situações de esgotamento emocional (24,16%) e necessidade de provar seu valor (18,67%). E, algumas vezes, situações relacionadas aos fatores falta de disposição (62,51%), esgotamento emocional (61,35%), frustração em relação ao trabalho (52,62%), falta de paciência com seus colegas (51,40%), necessidade de provar seu valor profissional (51,21%), dentre outros.



Exaustão Emocional no público Feminino



Exaustão Emocional no público Feminino: Fatores



Em homens encontram-se níveis críticos nos fatores necessidade de provar seu valor profissional (17,68%) e esgotamento (16,34%). Altos níveis de atenção nos fatores esgotamento (59,05%), necessidade de provar seu valor profissional (45,89%) e dificuldades em cumprir suas atividades profissionais (47,14%).

Confira na página seguinte os gráficos referentes a exaustão mental no público masculino.

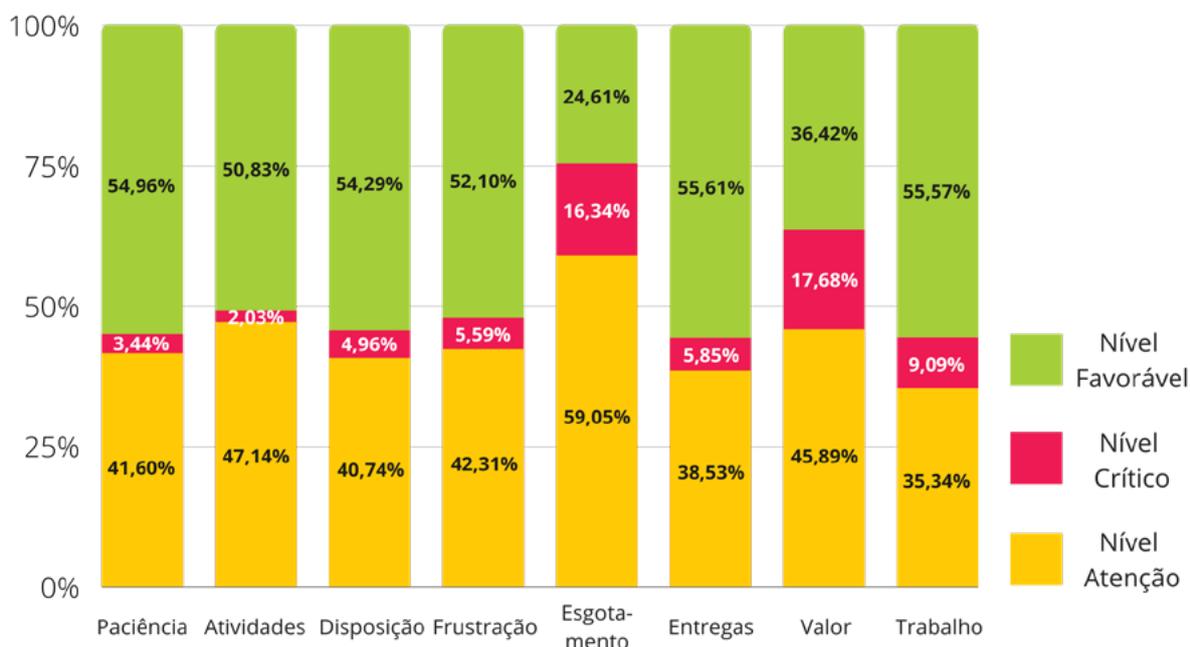
Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Exaustão Emocional no público Masculino



Exaustão Emocional no público Masculino: Fatores



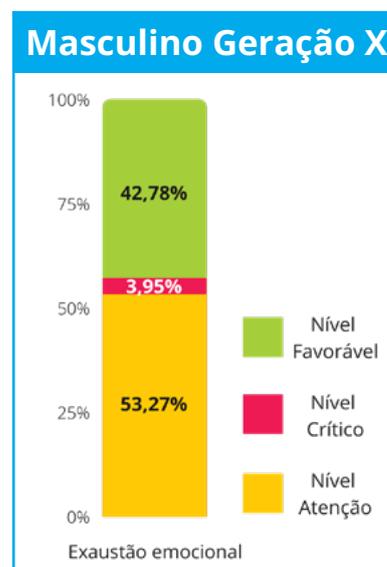
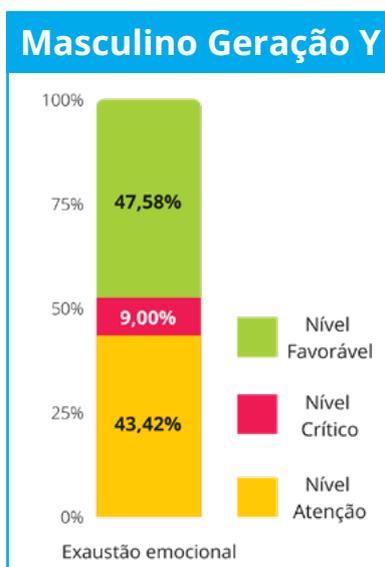
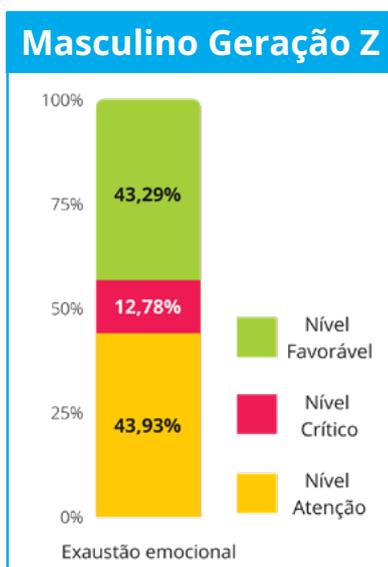
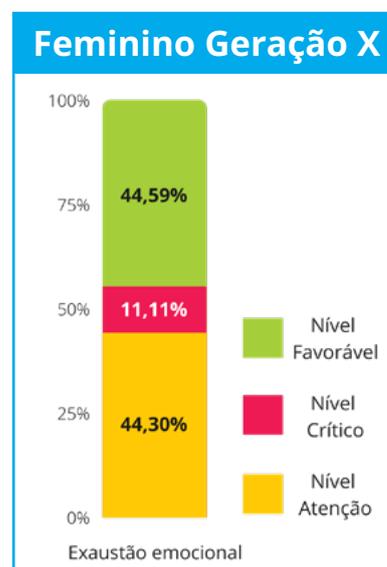
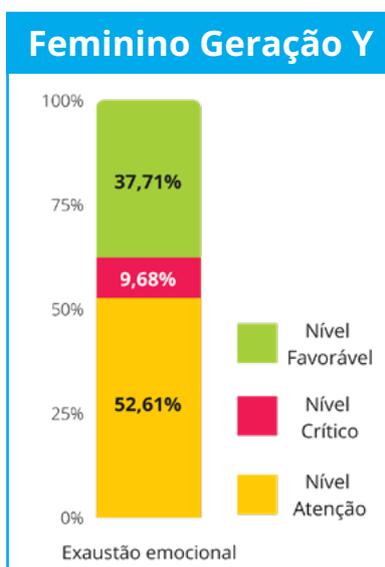
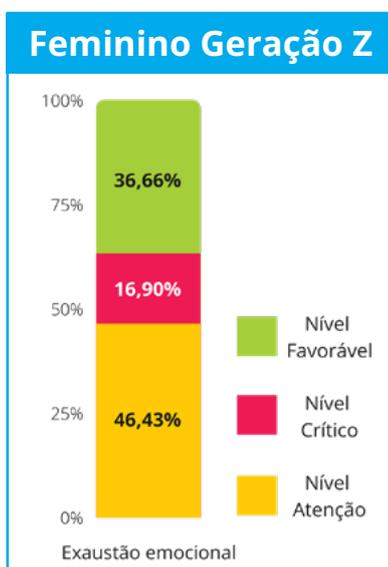
Exaustão Emocional por Geração

Quando separamos por geração pode-se observar que os maiores percentuais de resultados críticos, estão entre os integrantes da geração Z, principalmente nas mulheres (16,90%) e 12,78% para os respondentes do gênero masculino, revelando que essa população tem vivido sempre ou quase sempre, situações estressoras relacionadas ao trabalho.

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Os percentuais com níveis mais elevados de atenção (experienciadas algumas vezes) estão entre homens da geração X (53,27%) e nas mulheres da geração Y com 52,61%. São os homens da geração Y que apresentam os maiores percentuais de favorabilidade, nessa dimensão, com 47,58%.





Geração Z

Ao analisar detalhadamente os fatores que compõem a dimensão Exaustão Emocional, por geração, pode-se identificar que as mulheres da geração Z apresentam níveis críticos (vivenciaram com frequência) esgotamento emocional (39,77%), necessidade de provar seu valor profissional (26,44%) e frustração em relação ao trabalho (18,97%). Ainda, indica que experimentaram algumas vezes, nos últimos 30 dias, situações relacionadas aos fatores falta de disposição para o trabalho (64,20%), necessidade de provar seu valor profissional (51,72%) e dificuldades em cumprir suas atividades profissionais (51,14%). Esses percentuais são maiores quando comparados aos colaboradores do sexo masculino, nessa mesma geração, que apresentam níveis críticos de esgotamento (25,93%), necessidade de provar o valor (19,25%), trabalho além da capacidade (14,02%) e altos níveis de atenção para os fatores: falta de disposição (56,48%), esgotamento (55,09%), dificuldades de cumprir suas atividades profissionais (49,30%), necessidade de provar o valor profissional (45,54%).

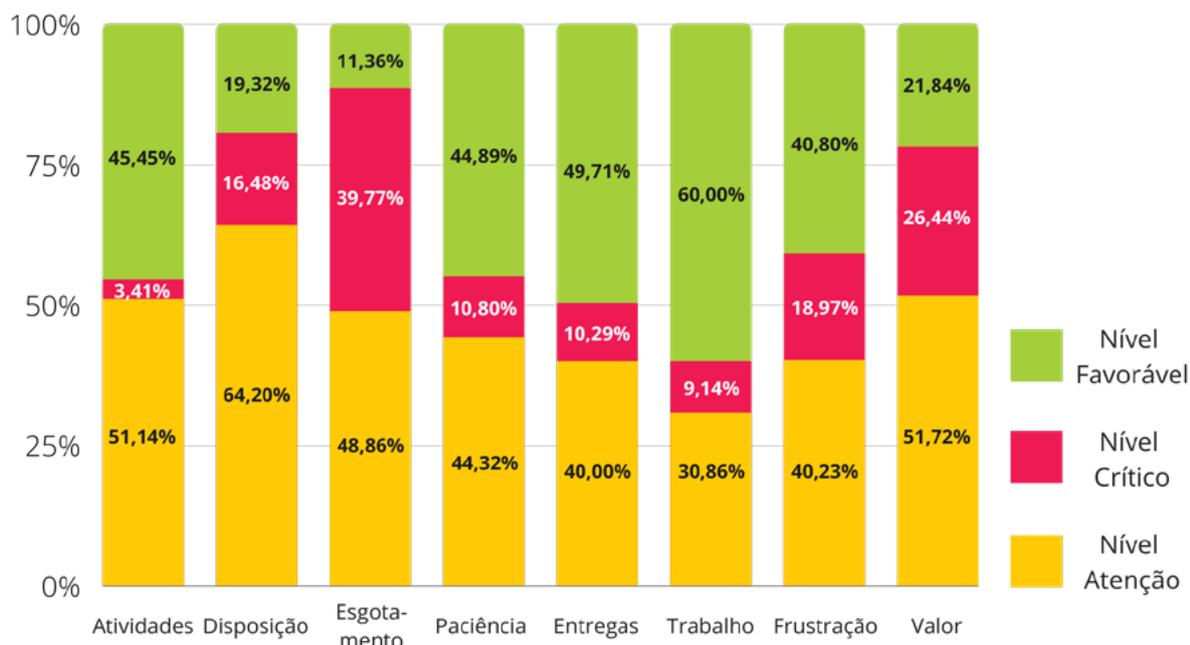
Confira, na página seguinte, os gráficos sobre a exaustão mental da geração Z, dividido em fatores.

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

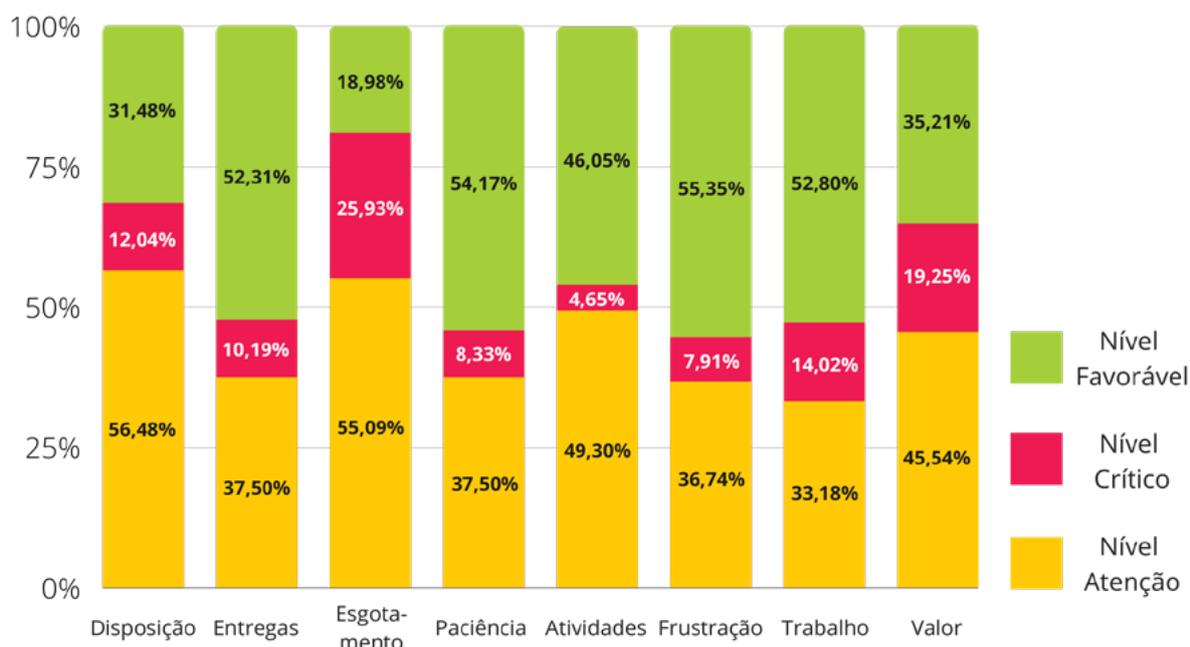


23

Exaustão Emocional em mulheres da geração Z: Fatores



Exaustão Emocional em homens da geração Z: Fatores



Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

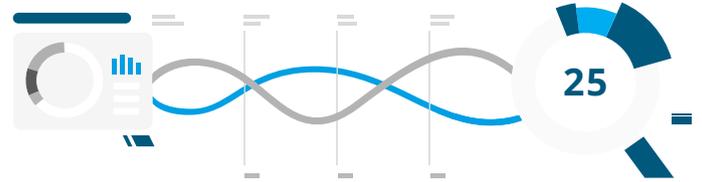


Geração Y

Em relação aos pertencentes à geração Y, que representam a esmagadora maioria dos respondentes, com 72,45% do total, as mulheres apresentam percentuais críticos nos fatores esgotamento (24,06%) e necessidade de provar seu valor profissional (19,31%), ou seja, experienciaram essas situações sempre ou quase sempre. Também vivenciaram algumas vezes, no mesmo período, situações relacionadas aos fatores falta de disposição (64,76%), esgotamento (63,50%), frustração em relação ao trabalho (55,77%), dificuldade de ter paciência com os colegas (51,33%), dentre outros. Os homens estão com altos níveis críticos nos fatores necessidade de provar seu valor profissional (18,95%) e esgotamento (18,71%) e elevados níveis de atenção em esgotamento (57,95%), dificuldades de cumprir suas atividades profissionais (46,15%) e frustração em relação ao trabalho (45,09%).

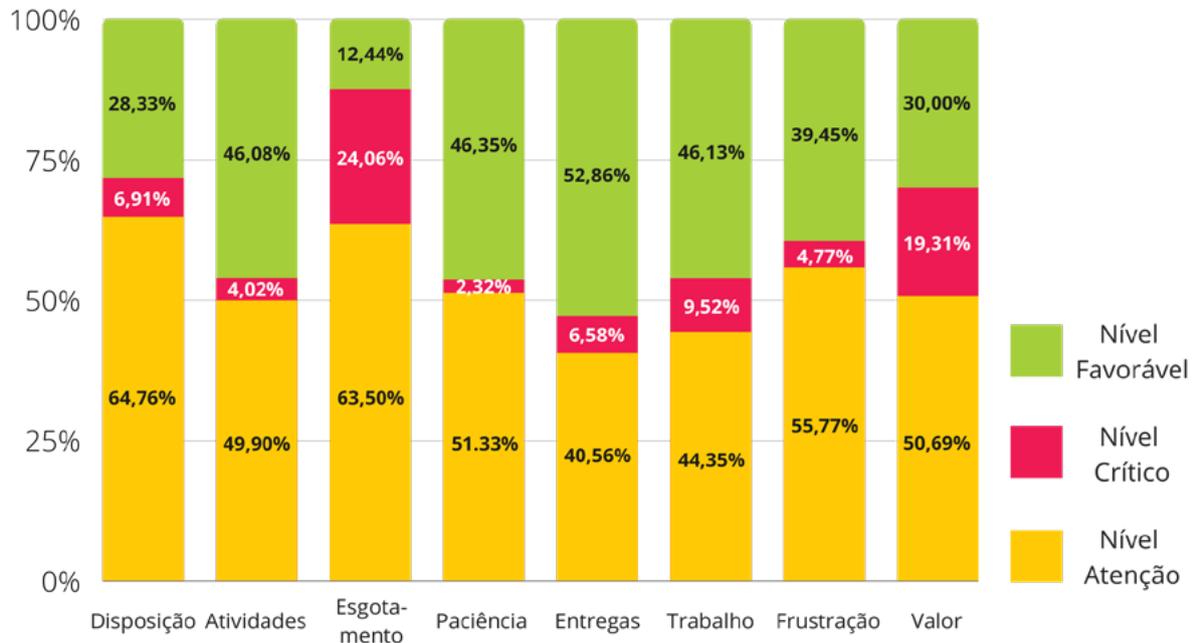
Confira, na página seguinte, os gráficos sobre a exaustão mental da geração Y, dividido em fatores.

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

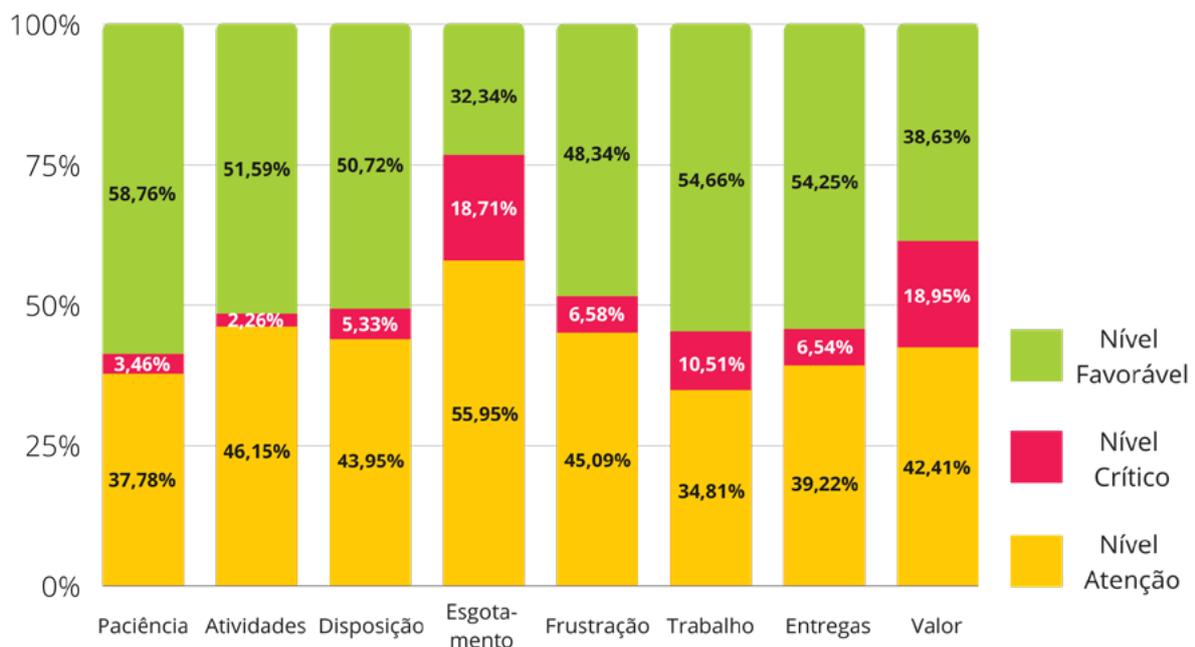


25

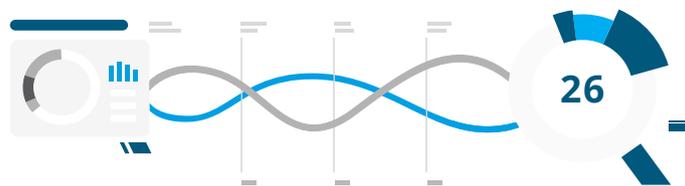
Exaustão Emocional em mulheres da geração Y: Fatores



Exaustão Emocional em homens da geração Y: Fatores



Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

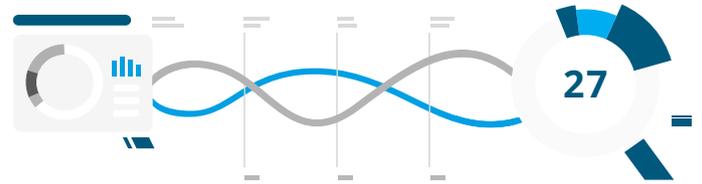


Geração X

Ao nos debruçarmos sobre os dados da geração X, pode-se perceber que as mulheres apresentam percentuais críticos nos fatores esgotamento (17,53%), trabalho além da capacidade (14,45%) e frustração em relação ao trabalho (13,99%). Em relação às situações vivenciadas algumas vezes, encontram-se percentuais de necessidade de provar o valor profissional (59,29%), falta de paciência com os colegas (56,03%) e esgotamento (53,16%). Os homens dessa geração reconhecem terem experienciado, sempre ou quase sempre, a necessidade de provar seu valor profissional (16,88%) e algumas vezes situações de esgotamento (70,42%), dificuldades de ter paciência com os colegas (68,17 %) e dificuldades de cumprir suas atividades profissionais (58,44%).

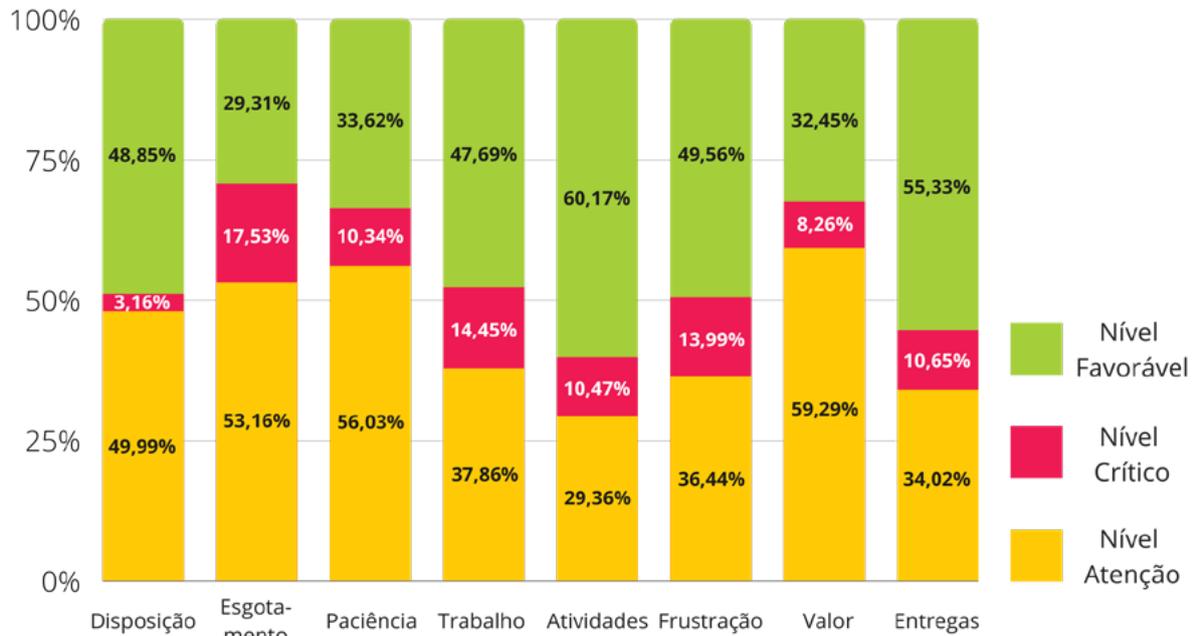
Confira, na página seguinte, os gráficos sobre a exaustão mental da geração X, dividido em fatores.

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

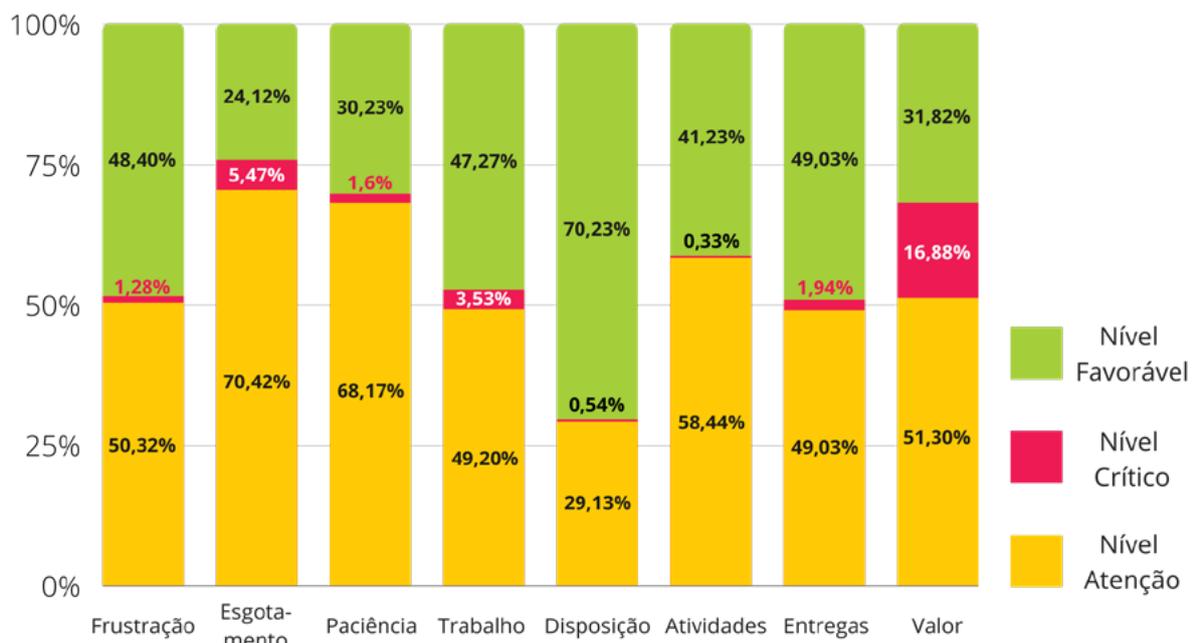


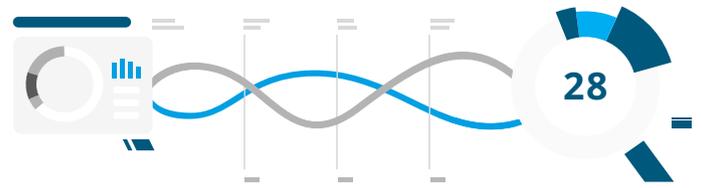
27

Exaustão Emocional em mulheres da geração X: Fatores



Exaustão Emocional em homens da geração X: Fatores





Medo e Preocupação

Sentir-se ansioso ou nervoso em certos momentos da vida é comum, pois trata-se de uma reação normal do corpo para lidar com algumas situações do cotidiano. Entretanto, existe quem tenha essas reações de forma muito mais intensa e frequente, o que ultrapassa o limite do considerado “normal” para o padrão humano.

É necessário analisar esses dados porque, em índices considerados dentro do esperado, a ansiedade é algo positivo e não deve ser vista com a necessidade de ser tratada. Ela ajuda na tomada de decisões rápidas e auxilia na organização mental para acontecimentos presentes e futuros que possam nos trazer alguma incerteza.

No entanto, quando excessiva e não tratada pode causar inúmeros prejuízos à saúde física e mental, podendo gerar medos que dificultam a vida do indivíduo e ser responsável por momentos de isolamento, ausência no trabalho ou presenteísmo.

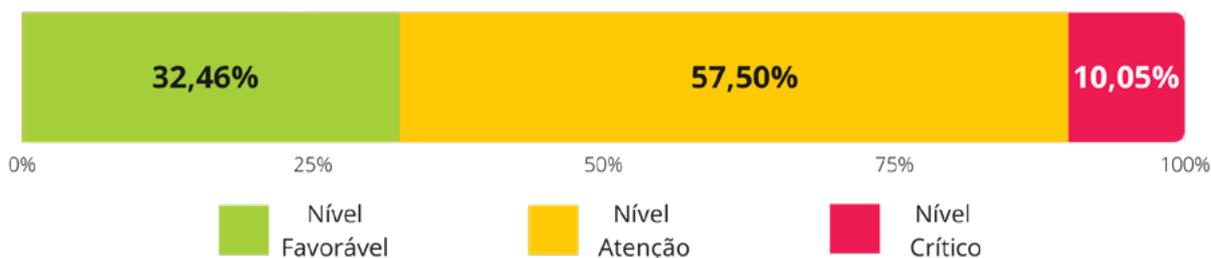
Algumas das causas mais comuns para esse problema, principalmente relacionadas ao ambiente de trabalho, são: estresse excessivo; cobranças e autocobranças extremas; grande consumo de estimulantes (café, cigarro e energéticos, por exemplo); dificuldade de relacionamento com os colegas de trabalho; medo de perder o emprego; preocupação com metas que podem ser consideradas inatingíveis; mudanças expressivas no fluxo, na equipe ou no

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

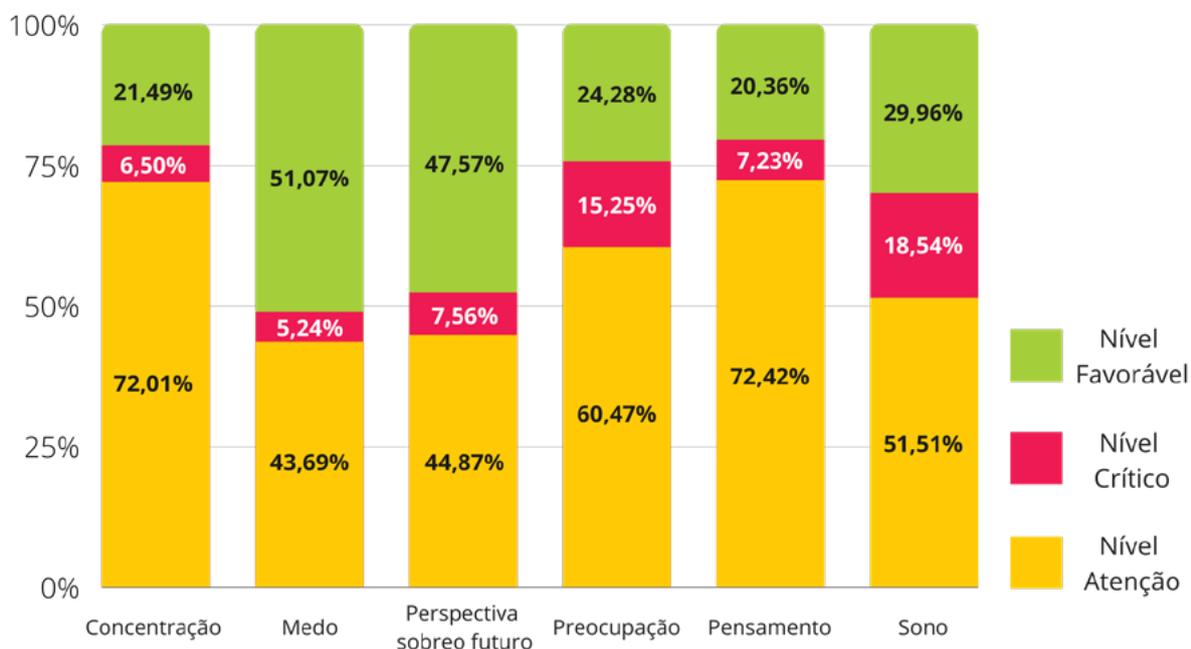


ambiente de trabalho, dentre outros.

Nível de Medo e Preocupação nos respondentes



Medo e Preocupação: Fatores



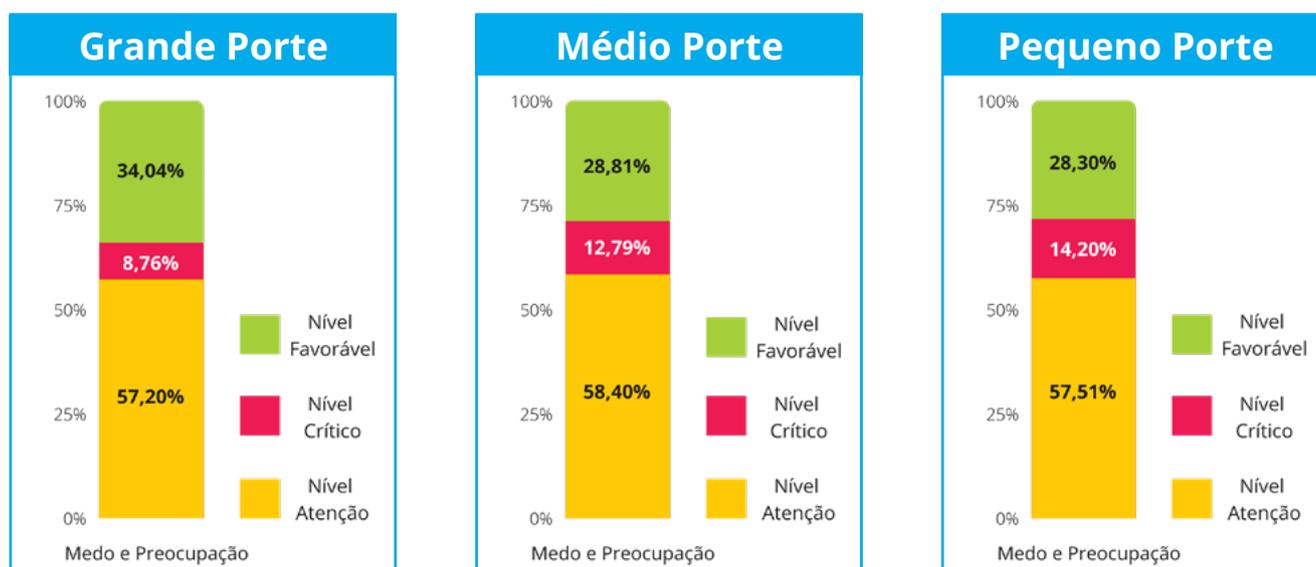
Os resultados gerais para essa dimensão apontam que os colaboradores têm vivenciados algumas vezes, episódios relacionados aos fatores pensamento ou os lapsos de memória sobre o que ia falar (72,42%); dificuldades de concentração

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



(72,01%); dificuldades para controlar as preocupações (60,47%) e para dormir (51,51%), dentre outros. No mesmo período de tempo, também experimentaram com frequência dificuldade para dormir (18,54%) e para controlar as preocupações (15,25%).

Medo e Preocupação por Porte



A favorabilidade em relação aos fatores de Medo e Preocupação é um pouco mais elevada nas empresas de grande porte (34,04%), quando comparada às de médio (28,81%) e de pequeno porte (28,30%), que apresentam por sua vez, os percentuais críticos mais elevados (14,20%). Os índices mais expressivos de níveis de atenção estão nas organizações de médio porte (58,40%), muito embora independente dos portes pode-se perceber índices elevados de aspectos que merecem atenção dos gestores, no sentido de

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



minimizar situações presentes na organização do trabalho que podem gerar ansiedade.

Grande Porte

Nas organizações desse porte encontramos colaboradores que sempre ou quase sempre sentiram dificuldades para dormir (16,73%) e para controlar as preocupações (13,15%). Os dados que se destacam, relacionados aos elevados percentuais de situações vividas algumas vezes (atenção) são para os fatores: pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar (73,22%), dificuldades de concentração (70,56%) e de controlar as preocupações (61,77%), dentre outros.

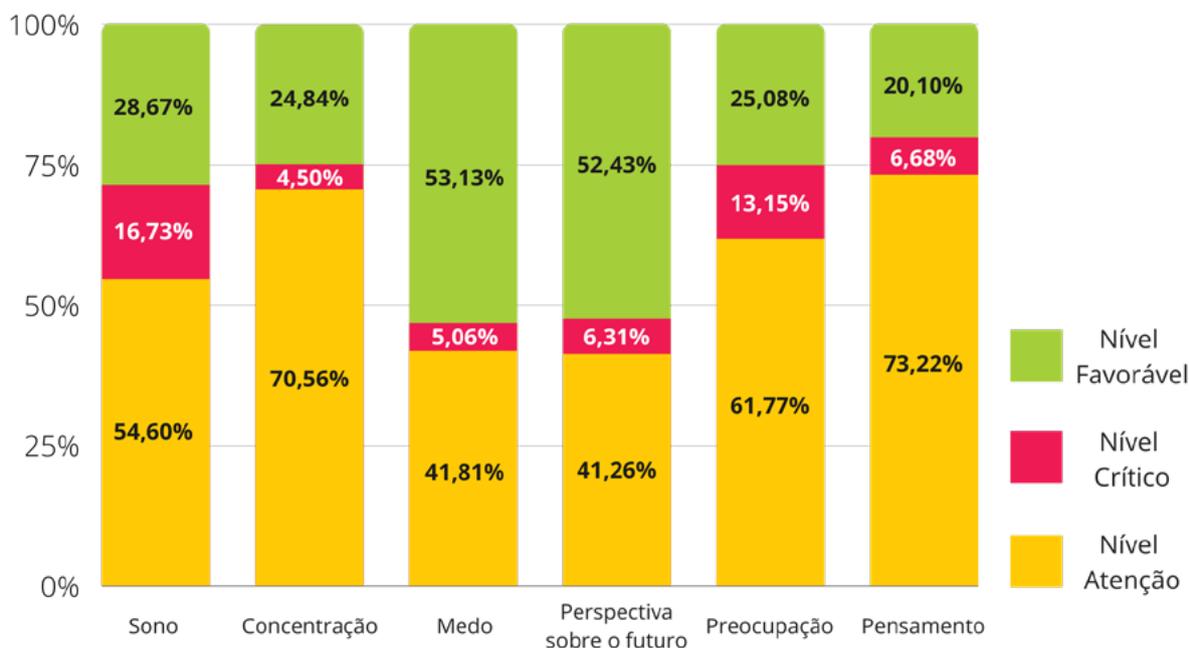
Medo e Preocupação nas empresas de Grande Porte



Confira, na página seguinte, mais dados a respeito do medo e preocupação nas empresas de grande porte.



Medo e Preocupação nas empresas de Grande Porte: Fatores



Médio Porte

Nesse porte, encontram-se percentuais de colaboradores que apresentam, sempre ou quase sempre, dificuldades para dormir (23,85%) e para controlar as preocupações (19,31%). Os destaques nos percentuais de fatores de atenção, ou seja, vivenciados algumas vezes nos últimos 30 dias estão nas dificuldades de concentração (75,81%), pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar (70,01%) e dificuldades de controlar as preocupações (57,22%).

Confira, na página seguinte, os gráficos referentes a estes dados.

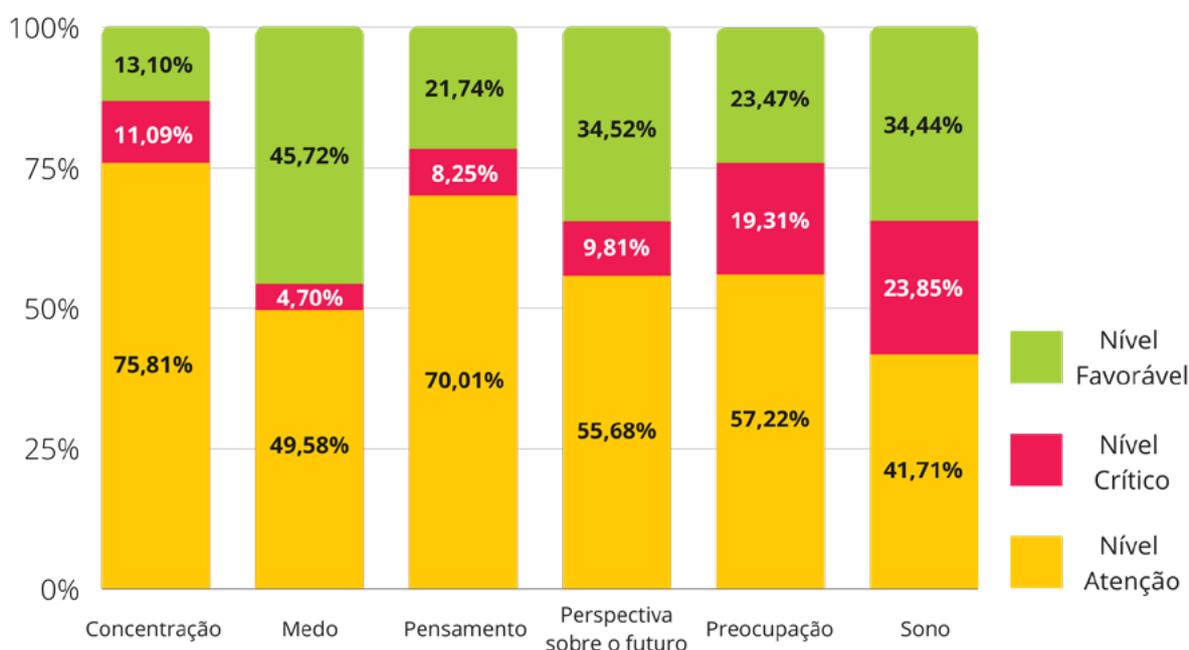
Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Medo e Preocupação nas empresas de Médio Porte



Medo e Preocupação nas empresas de Grande Porte: Fatores



Pequeno Porte ou Startups

São nas pequenas organizações ou startups que se verificam os mais altos percentuais de dificuldades para controlar as preocupações (23,43%) e para dormir (19,62%), revelando que com muita frequência os profissionais estão expostos a situações que podem gerar adoecimento. Os fatores que apresentam níveis de

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

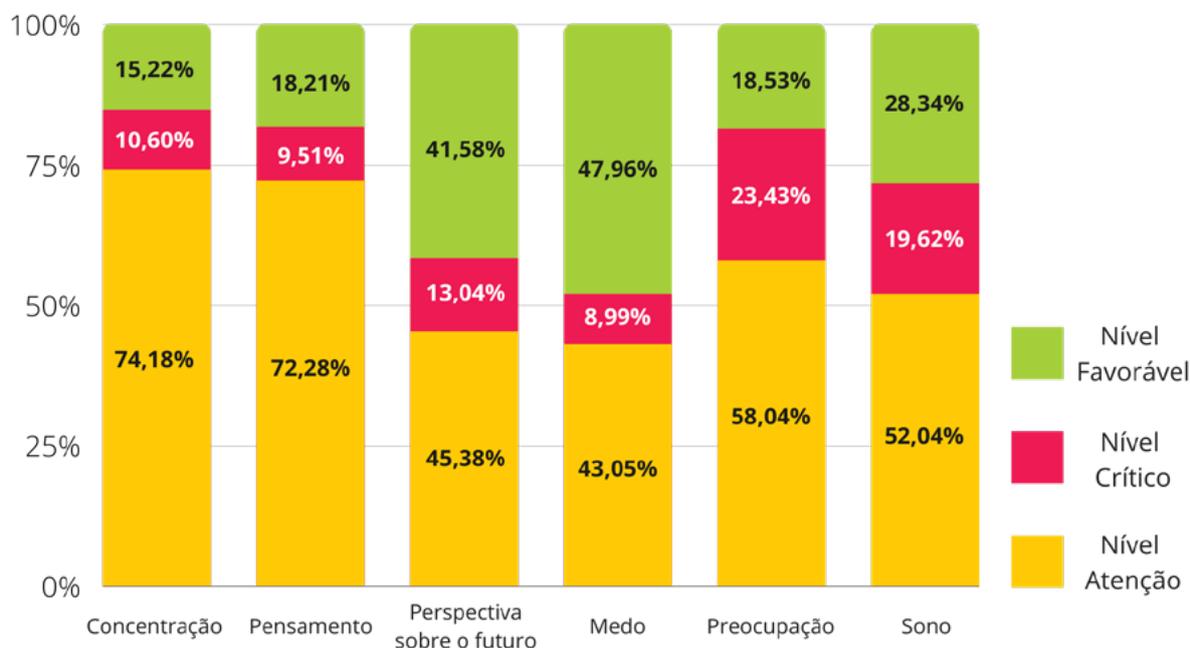


atenção elevados são dificuldades de concentração (74,18%), pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar (72,28%), de controlar as preocupações (58,04%), dentre outros.

Medo e Preocupação nas empresas de Pequeno Porte ou Startups



Medo e Preocupação nas empresas de Pequeno Porte ou Startups: Fatores



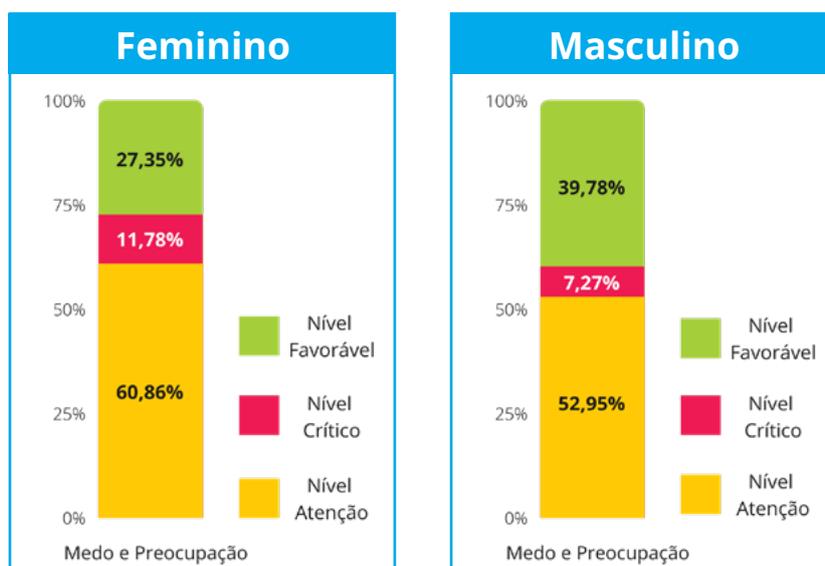
Percebe-se que independentemente do porte das organizações os colaboradores experimentam, com frequência, situações associadas a quadros de ansiedade, alguns em níveis críticos (ou

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



seja, sempre e quase sempre) e vários em nível de atenção (algumas vezes), o que requer uma análise cuidadosa e elaboração de planos de ação compatíveis com as especificidades de cada empresa e/ou área, para que possam viabilizar a presença efetiva do trabalhador no ambiente organizacional, bem como seu bem-estar emocional ao longo de sua permanência na empresa.

Medo e Preocupação por Gênero



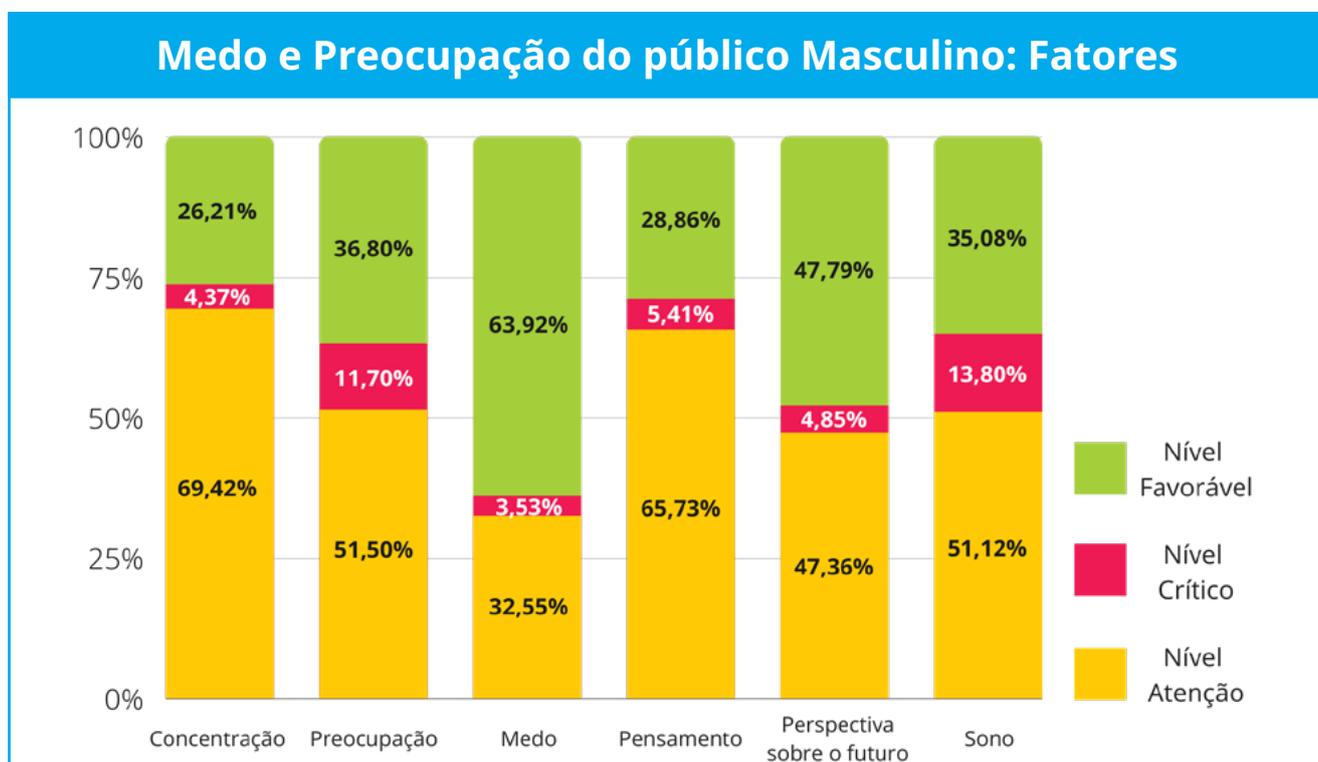
Em relação ao gênero dos respondentes, os dados apontam maior percentual de favorabilidade nos homens (39,78%), quando comparados às mulheres (27,35%). Essas, por sua vez, apresentam maior percentual de fatores nos índices críticos (11,78%) (vividos sempre ou quase sempre) e nos fatores que requerem atenção – algumas vezes (60,86%), como pode ser observado nos gráficos a

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



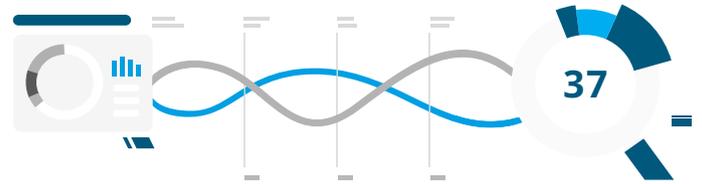
seguir.

Dentre os respondentes do sexo masculino, encontram-se com níveis críticos os fatores dificuldades para dormir (13,80%) e para controlar as preocupações (11,70%). Os elevados índices de atenção, experienciados algumas vezes, estão relacionados aos fatores dificuldades de concentração (69,42%), pensamento ou os lapsos de memória sobre

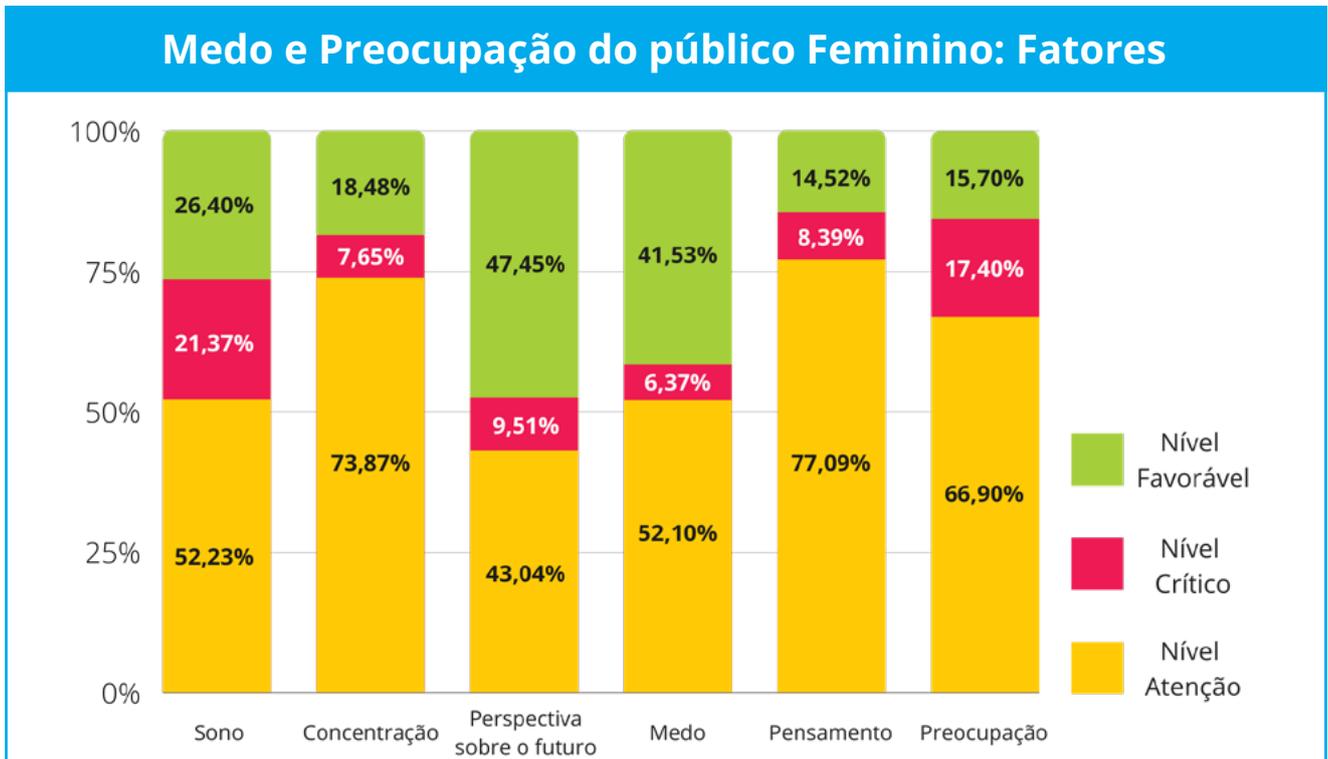


Em relação às mulheres, os percentuais que se destacam referente às situações vivenciadas mais frequentemente estão nos fatores dificuldades para dormir (21,37%) e para controlar as preocupações (17,40%). Os altos percentuais de atenção estão nos fatores pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar (77,09%), dificuldades de concentração (73,87%), para controlar as preocupações (66,90%), para

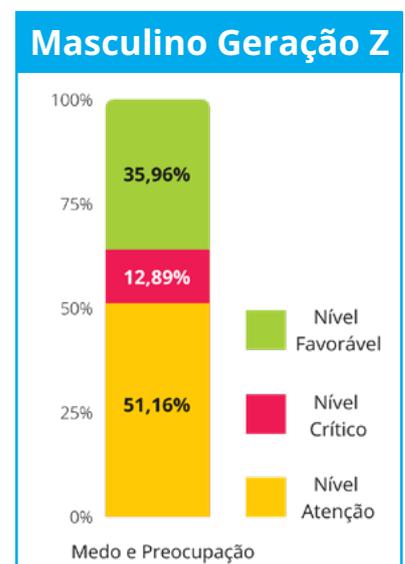
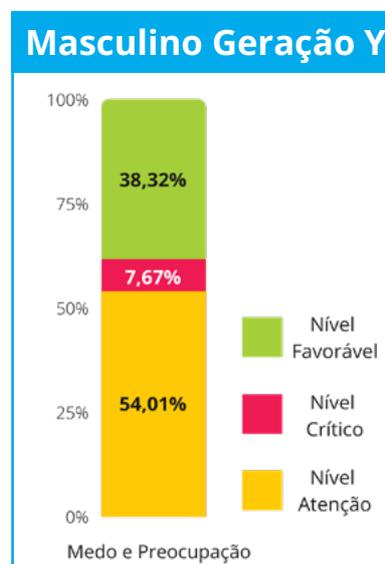
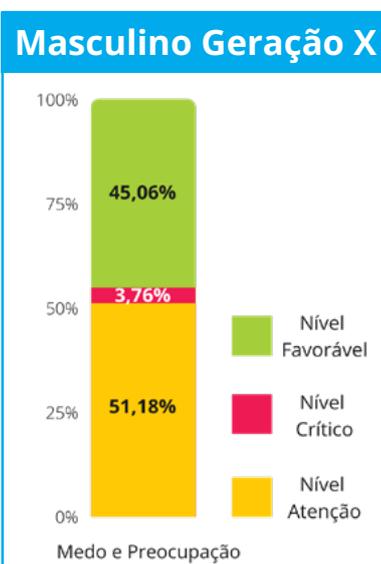
Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



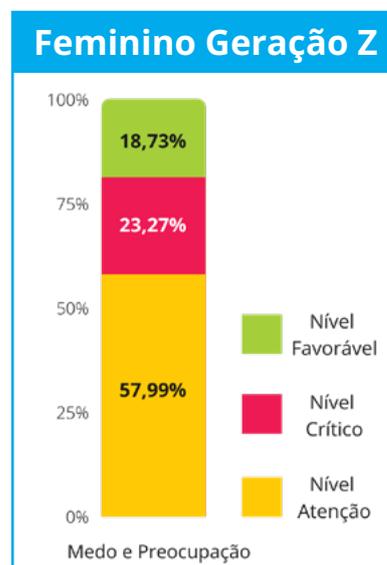
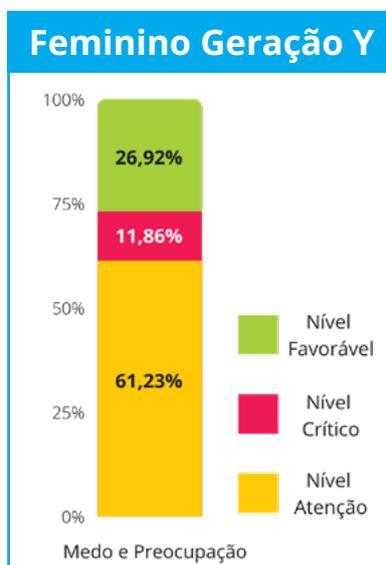
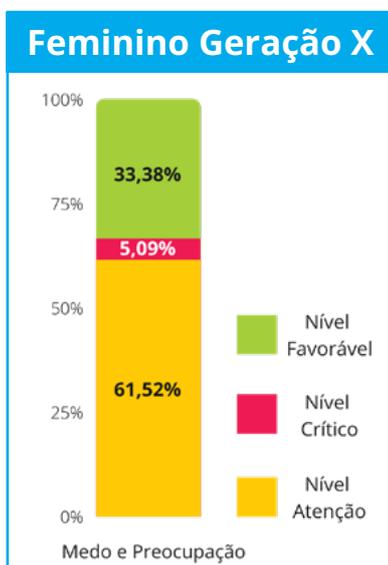
dormir (52,23%) e sentir medo sem motivo aparente (52,10%).



Medo e Preocupação por Gerações



Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Ao compararmos os resultados gerais nas diferentes gerações, pode-se perceber percentuais mais elevados de favorabilidade, independente da geração, nos respondentes do sexo masculino, quando comparados aos dados das mulheres. Essas, por outro lado, apresentam percentuais mais elevados de fatores considerados críticos e nos que requerem atenção, ou seja, as mulheres experimentaram com mais frequência episódios relacionados a ansiedade que os homens. Um dado que chama a atenção é que independente do gênero, é na geração Z que se encontram os percentuais mais críticos, com 23,27% para as mulheres e 12,09% para os homens.

Geração X

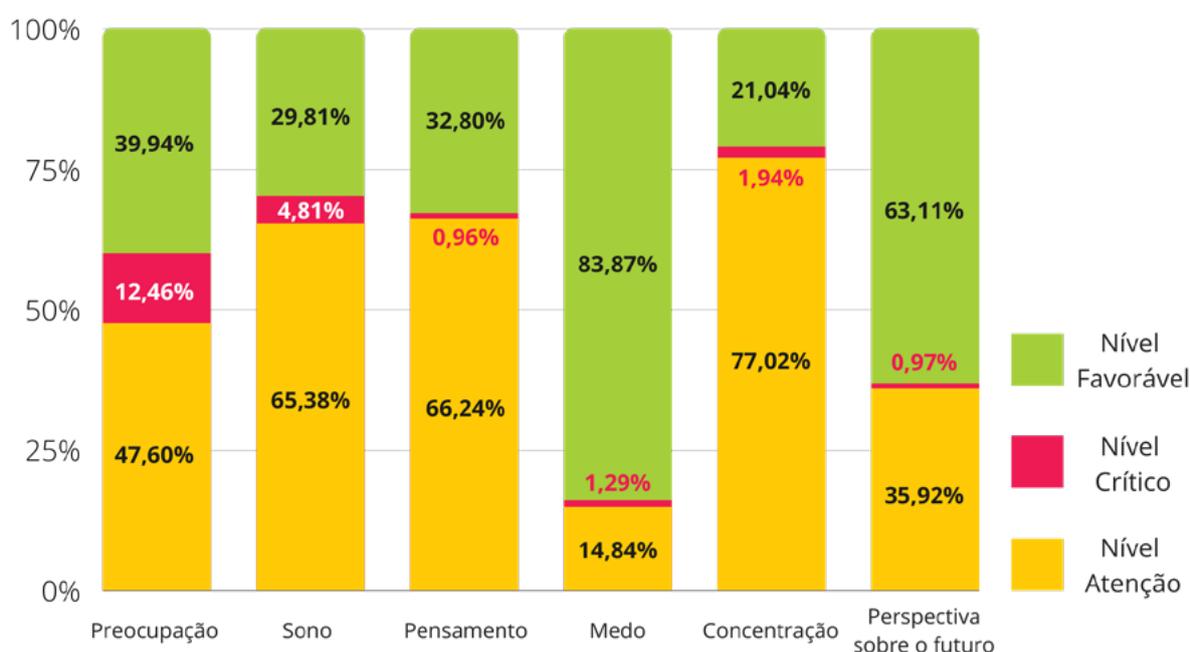
Como já destacado, é nos homens dessa geração que encontramos

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



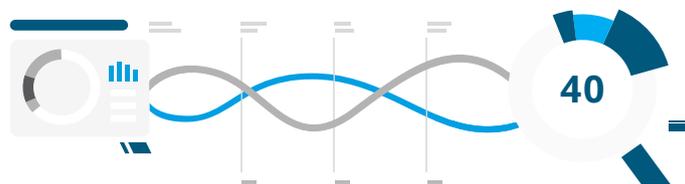
os maiores percentuais de favorabilidade, nos diferentes fatores. No entanto, o único fator com nível crítico é a dificuldade para controlar as preocupações (12,46%). Já em relação aos fatores que requerem atenção, ou seja, vividos algumas vezes, encontram-se a dificuldade de concentração (77,02%), pensamento ou os lapsos de memória sobre o que ia falar (66,24%), dificuldades para dormir (65,38%) e para controlar as preocupações (47,60%).

Medo e Preocupação no público Masculino da Geração X: Fatores

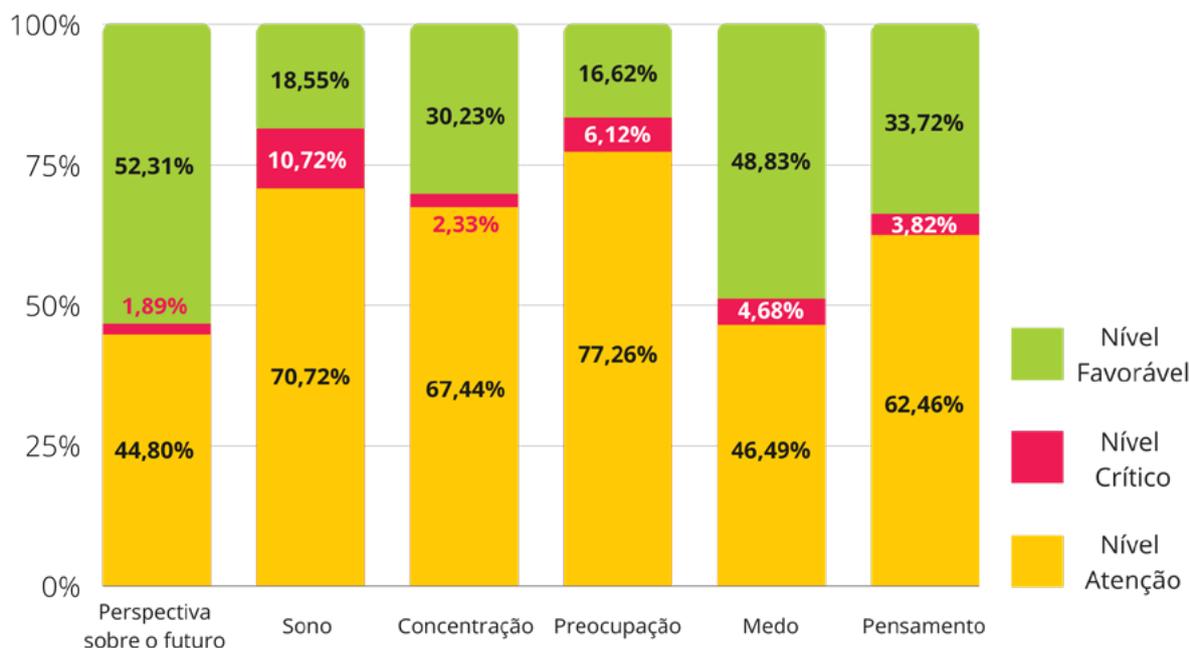


Nas mulheres da geração X temos o fator dificuldade para dormir mais frequentemente (10,72%) e nos níveis de atenção fatores como dificuldades de controlar as preocupações (77,26%), para dormir (70,72%), de concentração (67,44%) e de pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar (62,46%).

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Medo e Preocupação no público Feminino da Geração X: Fatores

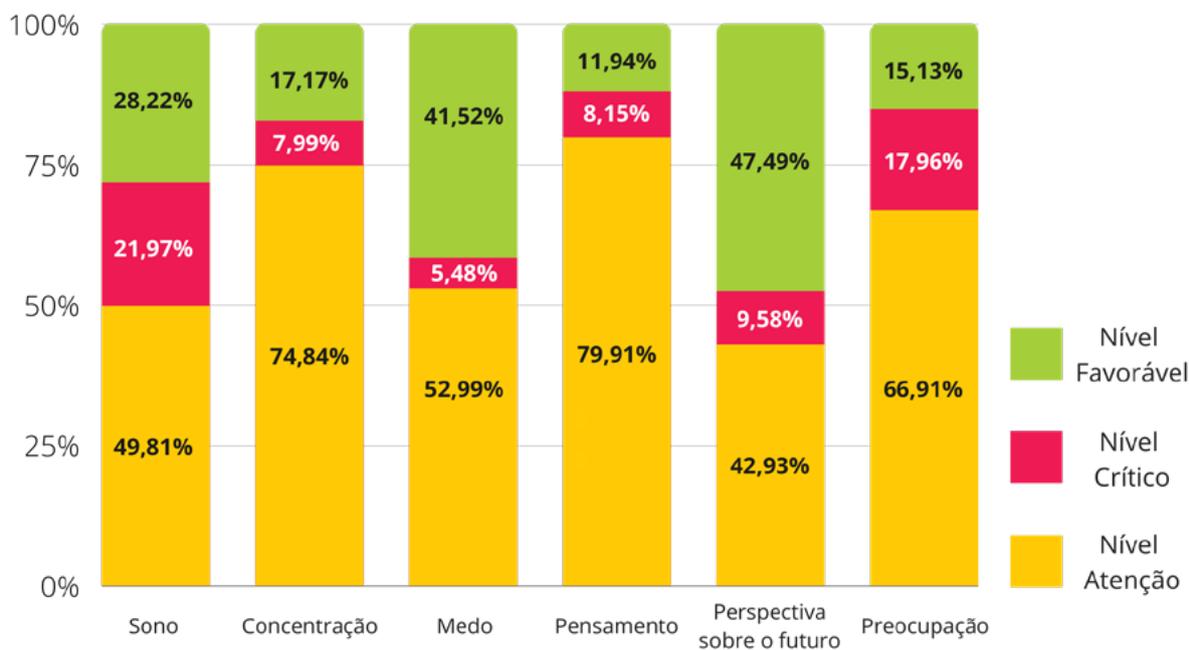


Geração Y

Como já comentado anteriormente a geração Y é aquela o maior número de respondentes, com destaque para as mulheres, que apresentam níveis críticos de dificuldade para dormir (21,97%) e de controlar as preocupações (17,96%). Dentre os fatores que requerem atenção encontram-se os pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar (79,91%), dificuldades de concentração (74,84%) e de controlar as preocupações (66,91%) e sentir medo sem motivo aparente (52,99%).



Medo e Preocupação no público Feminino da Geração Y: Fatores

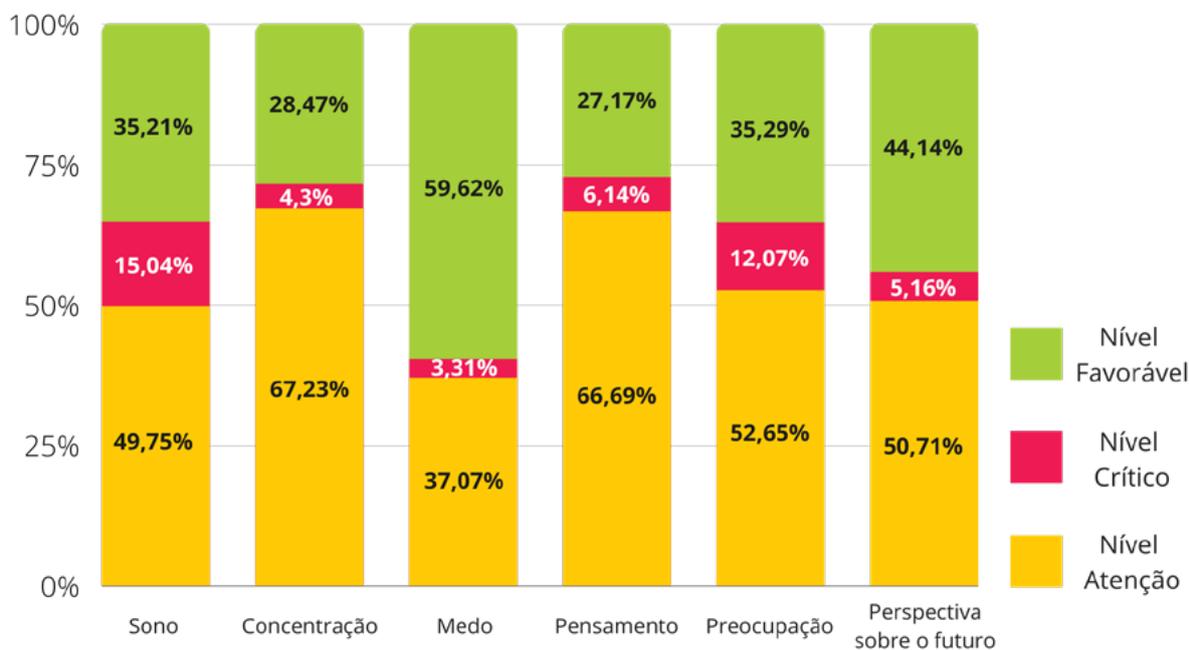


Os participantes do gênero masculino nessa geração experimentam sempre ou quase sempre dificuldade para dormir (15,04%) e para controlar as preocupações (12,07%) e algumas vezes dificuldade de concentração (67,23%), pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar (66,69%), dificuldades para controlar as preocupações (52,65%) e perspectiva negativa em relação ao futuro (50,71%).

Confira, na página seguinte, um gráfico referente a estes dados.



Medo e Preocupação no público Masculino da Geração Y: Fatores



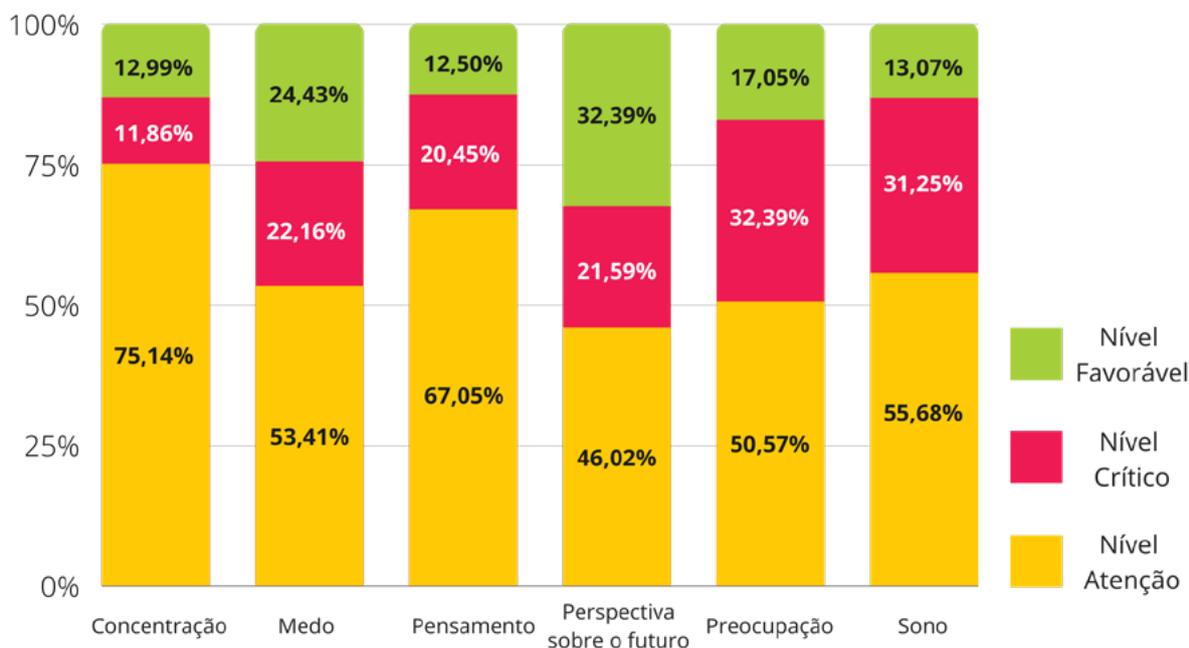
Geração Z

É dentre os mais jovens (geração Z), principalmente nas mulheres, que se pode verificar os percentuais mais elevados de fatores vivenciados com frequência como dificuldades de controlar as preocupações (32,39%), de dormir (31,25%), sentir medo sem motivo aparente (22,16%), perspectiva negativa em relação ao futuro (21,59%), pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar (20,45%). Além disso, são elevados também os níveis de atenção para fatores: dificuldade de concentração (75,14%), pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar (67,05%), dificuldades para dormir (55,68%), medo sem motivo aparente (53,41%), dentre

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



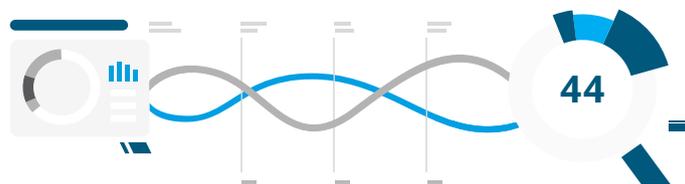
Medo e Preocupação no público Feminino da Geração Z: Fatores



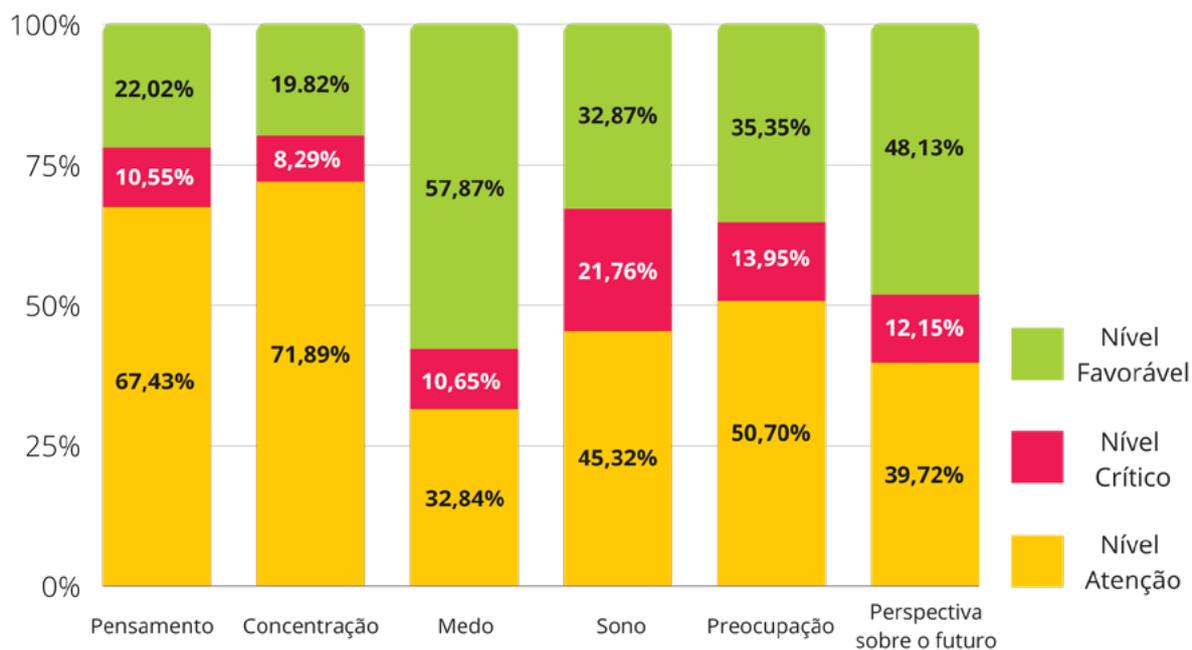
Nos participantes do gênero masculino, observa-se percentuais elevados de fatores críticos como dificuldades para dormir (21,76%), de controlar as preocupações (13,95%) e perspectivas negativas em relação ao futuro (12,15%). Os níveis de atenção, ou seja, algumas vezes, estão presentes em dificuldades de concentração (71,89%), pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar (67,43%), dificuldades de controlar as preocupações (50,70%), dentre outros.

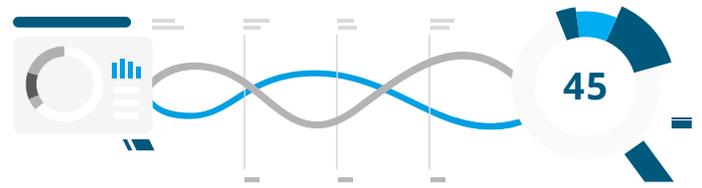
Confira, na página seguinte, o gráfico referente a estes dados.

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Medo e Preocupação no público Masculino da Geração Z: Fatores





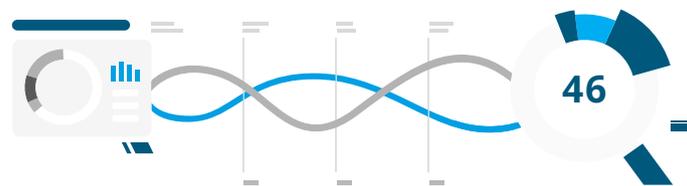
Considerações finais

Num mundo em constante turbulência, sobressaltos, incertezas, pandemia e outros eventos que muitas vezes fogem ao nosso controle, é comum as pessoas vivenciarem sintomas de estresse, de medo e preocupação. Para além de questões sociais, políticas e econômicas, nessa pesquisa nos debruçamos para analisar o quanto os aspectos relacionados às condições e à organização do trabalho influenciam no bem-estar emocional do colaborador.

Abordar esse tema é relevante dado que o bem-estar influencia diretamente em diversos aspectos, como a produtividade, as taxas de retenção de talentos, afastamentos, presenteísmo, satisfação, engajamento, turnover, desenvolvimento profissional, ou seja, todos os pontos de contato da jornada do colaborador. Dessa forma, é prioritário que o assunto deva estar presente na estratégia da organização.

Os resultados gerais, na dimensão **Exaustão Emocional**, apontam que os colaboradores vivenciam algumas vezes, o esgotamento, a falta de disposição para o trabalho, a necessidade de provarem seu valor, dificuldades em cumprir suas atividades profissionais, frustração em relação ao trabalho, bem como de manter a paciência com os colegas.

Destaca-se que mais frequentemente estão presentes o esgotamento e a necessidade de provar o valor. E, esses resultados independem



do porte da empresa, revelando a premência de ações assertivas por parte das lideranças e RH, no sentido de evitar o adoecimento emocional dos trabalhadores.

O gênero masculino apresenta mais resultados favoráveis na dimensão Exaustão Emocional, quando comparado às mulheres, que têm experienciado mais situações relacionadas ao burnout, tendo em vista que a exaustão emocional é um dos principais fatores que compõe a síndrome de burnout. Esses resultados reforçam a série de estudos que comprovam que elas estão muito mais sobrecarregadas com as atividades profissionais, de cuidados domésticos e com filhos e/ou parentes idosos ou doentes.

Os resultados também demonstram que os jovens da geração Z, principalmente as mulheres, têm vivenciado sempre ou quase sempre, situações estressoras relacionadas ao trabalho.

Na dimensão **Medo e Preocupação** os dados apontam que os colaboradores têm vivenciado com frequência, episódios relacionados aos fatores: pensamento ou lapsos de memória sobre o que ia falar, dificuldades de concentração, dificuldades para controlar as preocupações e para dormir, dentre outros.

Essas situações associadas a quadros de ansiedade estão presentes independentemente do porte das organizações, alguns em níveis críticos (ou seja, sempre e quase sempre) e vários em nível de atenção (algumas vezes), o que requer uma análise cuidadosa e

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

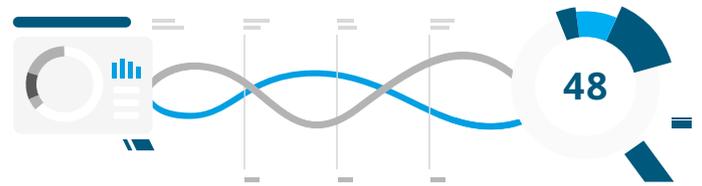


elaboração de planos de ação compatíveis com as especificidades de cada empresa e/ou área, para que possam viabilizar a presença efetiva do trabalhador no ambiente organizacional.

Em relação ao gênero dos respondentes, os dados apontam maior percentual de favorabilidade nos homens, quando comparados às mulheres. Essas apresentam maior percentual de fatores vividos sempre ou quase sempre e nos fatores que requerem atenção – algumas vezes. E independente do gênero, é na geração Z que se encontram os percentuais mais críticos, nas mulheres quando comparado aos homens.

Esses dados nos revelam a importância de as organizações ficarem atentas à forma como o trabalho está organizado. A organização do trabalho envolve o ritmo exigido, o controle/cobrança excessiva sobre os trabalhadores, pressão para entregas, a fragmentação das atividades que não permitem a visão completa da tarefa, a falta de suporte e apoio na execução das atividades, dentre outros, que podem influenciar nesses resultados.

A partir dos resultados, cada organização poderá identificar os principais aspectos a serem discutidos para, em sintonia com a cultura organizacional, elaborar planos de ação para minimizar os impactos no bem-estar emocional do colaborador.



Referências

Schmidt, Denise Rodrigues Costa, Dantas, Rosana Aparecida Spadoti e Marziale, Maria Helena Palucci. **Ansiedade e depressão entre profissionais de enfermagem que atuam em blocos cirúrgicos.** Revista da Escola de Enfermagem da USP [online]. 2011, v. 45, n. 2 [Acessado 10 Março 2022], pp. 487-493. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000200026>>. Epub 26 Maio 2011. ISSN 1980-220X. <<https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000200026>>.

Tamayo, Álvaro. **Exaustão emocional no trabalho.** Revista de Administração, São Paulo v.37, n.2, p.26-37, abril/junho 2002. Acessado em 10 março 2022. Disponível em: <<http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V370226.pdf>>.

Valente, Jonas. **Síndrome de Burnout é reconhecida como fenômeno ocupacional pela OMS.** Agência Brasil – Brasília, publicado em 16/01/2022. Acessado em 16 de março de 2022. Disponível em <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2022-01/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-fenomeno-ocupacional-pela-OMS>>.

Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



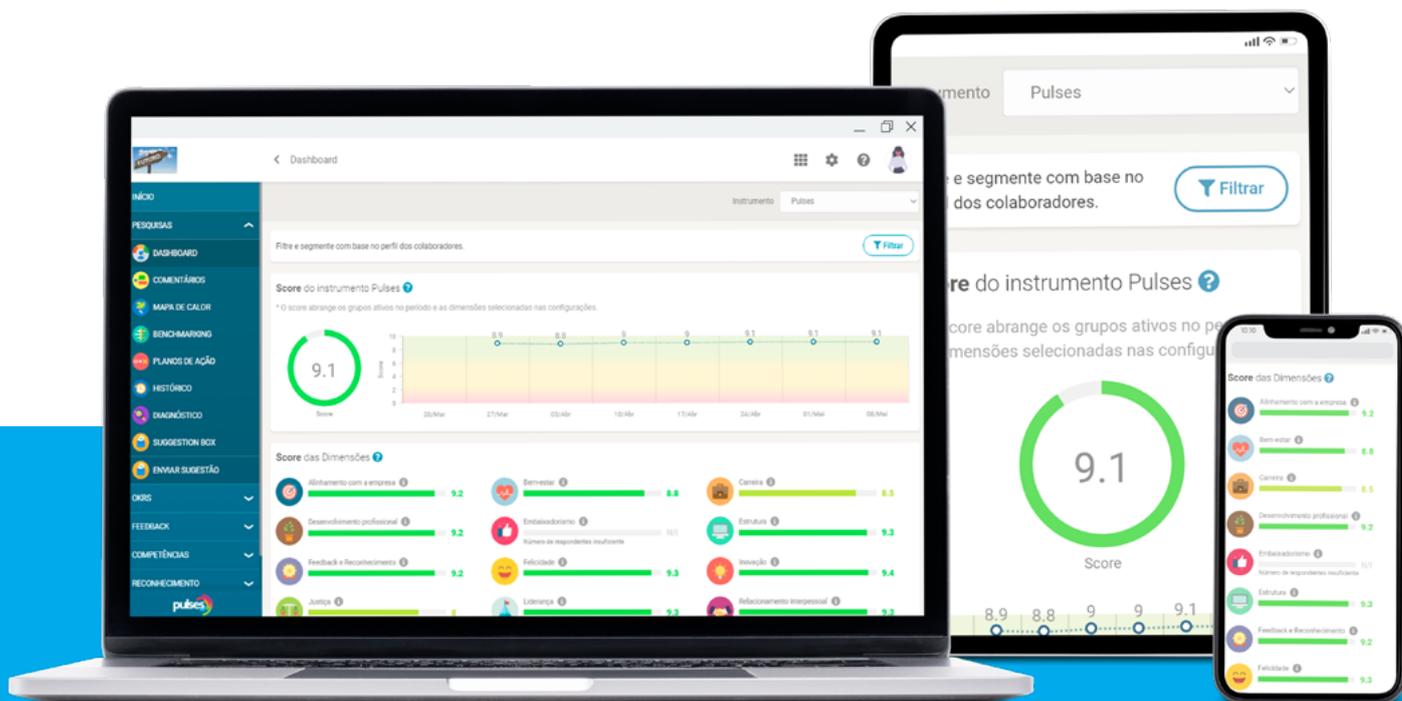
Sobre a Pulses

A Pulses é muito mais que uma ferramenta de pesquisa, somos uma plataforma de gestão de pessoas através da escuta contínua, movida a dados.

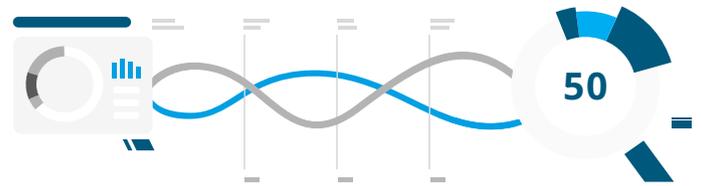
Nosso foco é dar voz aos colaboradores e tornar líderes mais empoderados sobre a gestão do Clima e Engajamento de suas equipes, além de liberar tempo dos profissionais de RH para papéis mais estratégicos, consultorias internas e um olhar cuidadoso sobre a cultura organizacional.

Conheça mais sobre as soluções da Pulses

ACESSANDO NOSSO SITE!



Bem-estar Emocional dos Colaboradores: os aspectos que geram maior impacto



Sobre a Vittude

A Vittude é uma healthtech que oferece uma plataforma com mais de 1.300 psicólogos licenciados pelo país, com opções de atendimento presencial ou online e possibilidade de busca por localidade, disponibilidade de data e horário, especialidade, abordagem, preço e formas de pagamento, tudo isso com o objetivo democratizar o acesso a serviços de saúde mental no Brasil.

ACESSE O SITE E SAIBA MAIS!



Bem-estar Emocional dos colaboradores: os aspectos que geram maior impacto

