

## Engagement e burnout: duas faces da mesma moeda ou duas moedas diferentes?



**MARIA DE JESUS FONSECA**  
Consultora em GRH e  
Comportamento Organizacional

Perante uma concorrência desenfreada e um mercado de trabalho volátil, as empresas têm vindo a dirigir as suas estratégias de Recursos Humanos para a retenção do seu Capital Humano mediante a implementação de Programas de Engagement. O intuito é garantir o bem-estar físico e mental dos seus colaboradores, promover o seu sentimento de pertença e melhorar o seu desempenho.

Altos níveis de Engagement produzem entusiasmo, energia e aquele esforço extra que muitas vezes é necessário para que sejam alcançados resultados extraordinários.

Portanto, os Gestores de Recursos Humanos estão cada vez mais concentrados neste fenómeno, nos seus preditores e também nas suas consequências. Parece existir um consenso generalizado à volta

da ideia de que o Engagement pode ser um fator decisivo para o sucesso de uma organização no mundo competitivo de hoje.

Trata-se de um estado psicológico positivo do colaborador face ao trabalho e à empresa que depende não apenas de fatores individuais, ligados, por exemplo, à Personalidade, mas também de fatores organizacionais, como, por exemplo, o Estilo de Liderança.

Mas será que no outro extremo da escala se encontra o burnout? Será que o excesso de dedicação, de empenho e envolvimento pode gerar efeitos negativos, por exemplo, ao nível do conflito trabalho-família e na saúde? Em que condições específicas poderá o Engagement levar ao burnout?

Apesar do florescimento de estudos que visam medir estas duas dimensões, parece não existir, ainda conclusões firmes sobre se se trata de dois estados psicológicos opostos, isto é, duas faces da mesma moeda ou dois estados independentes um do outro, isto é, duas moedas diferentes.

Com efeito, se os seus colaboradores não estão em “burnout”, não significa neces-

sariamente que estão “Engaged”. Mas, não se sentirem “Engaged” também não significa necessariamente que estão em “burnout”.

Como gestores de Recursos Humanos, é muito importante prestar atenção a estes estados de forma eficaz e contínua para garantir que não há efeitos perversos, negativos, no curto prazo ou no longo prazo. Os Programas de Engagement são intervenções estruturadas com eficácia teórica e prática comprovadas, quando implementadas por especialistas que procuram conhecer a realidade da organização e aconselhar as melhores práticas, adequando-as à Cultura e Estrutura da organização.

Assim, é importante medir o “estado de Espírito” dos seus colaboradores antes e após a intervenção, bem como de forma regular avaliar o seu bem-estar físico e psicológico.

Antes de embarcar em “modas”, avalie a pertinência e o valor acrescentado das atividades que pretende desenvolver para que o seu impacto seja efetivamente e afetivamente positivo. ■

PUB

**CONHEÇA A  
LIVRARIA ONLINE  
DA VIDA ECONÓMICA**

Registe-se e acompanhe as  
**novidades, lançamentos,  
campanhas e outras iniciativas.**

**Publicações especializadas ■ Edições técnicas ■ Formação e eventos**