v7.n9.2026

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

ANÁLISE DAS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DA SÍNDROME DE BURNOUT

ANALYSIS OF THE CAUSES AND CONSEQUENCES OF BURNOUT SYNDROME

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL

Gabriely de Oliveira Lima[1], Edmar da Silva Reis[1]
Karla Gonçalves Macedo[2]

e799065
https://doi.org/10.47820/recima21.v7i9.9065

PUBLICADO: 09/2026

RESUMO

A síndrome de burnout, reconhecida como fenômeno ocupacional decorrente de estresse crônico não gerenciado no ambiente de trabalho, constitui um desafio para a gestão de pessoas, sobretudo diante da atualização da Norma Regulamentadora nº 1, apresentando impactos sobre a saúde dos trabalhadores e o desempenho das organizações. O estudo analisa as principais causas organizacionais e consequências relacionadas à síndrome sob a perspectiva da Administração, considerando o novo marco regulatório brasileiro. Os resultados se fundamentam em um método de pesquisa de abordagem qualitativa, natureza bibliográfica e caráter descritivo, o qual evidenciou a ocorrência da síndrome associada a fatores organizacionais, reforçando a mudança de perspectiva promovida pela nova norma, que amplia a responsabilidade das empresas na identificação e no gerenciamento dos riscos psicossociais. Os estudos analisados indicaram elevada prevalência da síndrome entre profissionais da saúde, da educação e da segurança pública, com impactos que ultrapassam a esfera pessoal e comprometem diretamente o desempenho organizacional. Diante dos achados, se tornou evidente a contribuição de intervenções organizacionais, ações de saúde mental e promoção da qualidade de vida no trabalho para a mitigação dos riscos associados à síndrome, destacando a responsabilidade das empresas na implementação dessas ações para promover o bem-estar das equipes.

PALAVRAS-CHAVE: Síndrome de Burnout. Saúde do Trabalhador. Riscos Psicossociais.

ABSTRACT

Burnout syndrome, recognized as an occupational phenomenon resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed, constitutes a challenge for people management, especially in light of the update to Regulatory Standard No. 1 (NR-1), with impacts on workers' health and organizational performance. The study aimed to analyze the main organizational causes and consequences related to the syndrome from an Administration perspective, considering the new Brazilian regulatory framework. A qualitative, bibliographic, and descriptive research approach was adopted. The results demonstrated that the occurrence of the syndrome is predominantly associated with organizational factors, reinforcing the shift in perspective brought about by the new standard, which expands companies' responsibility for identifying and managing psychosocial risks. The studies analyzed also indicated a high prevalence of the syndrome among healthcare, education, and public safety professionals, with impacts that extend beyond the personal sphere and directly affect organizational performance. In light of these findings, the contribution of organizational interventions, mental health initiatives, and the promotion of quality of life at work to mitigating the risks associated with the syndrome became evident, highlighting companies' responsibility for implementing such measures to promote employee well-being.

[1] Graduando(a) em Administração pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG.
[2] Doutora em Tecnologia Ambiental pela UNAERP. Bolsista FAPEMIG. Docente da Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

KEYWORDS: *Burnout Syndrome. Occupational Health. Psychosocial Risks.*

RESUMEN
El síndrome de burnout, reconocido como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico no gestionado en el entorno laboral, constituye un desafío para la gestión de personas, especialmente ante la actualización de la Norma Regulatoria n.º 1 (NR-1), con impactos sobre la salud de los trabajadores y el desempeño de las organizaciones. El estudio tuvo como objetivo analizar las principales causas organizacionales y las consecuencias relacionadas con el síndrome desde la perspectiva de la Administración, considerando el nuevo marco regulatorio brasileño. Se adoptó un enfoque de investigación cualitativo, de naturaleza bibliográfica y carácter descriptivo. Los resultados evidenciaron que la aparición del síndrome está predominantemente relacionada con factores organizacionales, reforzando el cambio de perspectiva introducido por la nueva norma, que amplía la responsabilidad de las empresas en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales. Los estudios analizados indicaron, además, una elevada prevalencia del síndrome entre profesionales de la salud, la educación y la seguridad pública, con impactos que trascienden la esfera personal y comprometen directamente el desempeño organizacional. Ante estos hallazgos, se hizo evidente la contribución de las intervenciones organizacionales, las acciones de salud mental y la promoción de la calidad de vida en el trabajo para mitigar los riesgos asociados al síndrome, destacando la responsabilidad de las empresas en la implementación de dichas acciones para promover el bienestar de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: *Síndrome de Burnout. Salud del Trabajador. Riesgos Psicosociales.*

INTRODUÇÃO

A Síndrome de *Burnout* – SB é compreendida como um desafio expressivo para a gestão de pessoas contemporânea. Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde - OMS (WHO, 2019), representa um quadro de esgotamento físico e mental que ocorre devido ao estresse crônico. Diferentemente de outros transtornos mentais, suas causas estão diretamente relacionadas ao ambiente de trabalho, afetando a qualidade de vida do trabalhador e impactando no desempenho e nos resultados das organizações (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

Nas discussões dos fatores de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), ao estimar 12 bilhões de dias de trabalho perdidos anualmente no mundo devido à depressão e à ansiedade (WHO; ILO, 2022), a saúde mental emerge como uma questão de relevância. Com a intensificação acelerada de estressores, torna-se imprescindível que empresas dediquem atenção aos fatores de risco psicossociais presentes no ambiente laboral. Assim, a atualização da NR-1 pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE inclui os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais, com vistas a evitar o surgimento de transtornos mentais e demais agravos e comprometimentos à saúde do trabalhador (Brasil, 2025c).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Nos ambientes laborais, os trabalhadores se encontram expostos a diversas situações, como a pressão excessiva por responsabilidades, sobrecarga de jornada, ausência de suporte institucional, as quais revelam a má gestão de fatores organizacionais culminando no aumento expressivo de afastamentos por transtornos mentais no trabalho. Esses fatores contribuem com o crescimento do absenteísmo corporativo e dos acidentes de trabalho (Gonzaga *et al.*, 2024). A SB, manifestada por meio do esgotamento profundo, culmina na falta de comprometimento com os clientes e insatisfação com o trabalho, representando consequências para a pessoa afetada, para suas famílias, para o ambiente de trabalho, demais pessoas inseridas e para as organizações (Salvagioni *et al*., 2017).

Diante do aumento contínuo de casos de esgotamento e afastamentos nas empresas, com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, o MTE consolidou uma importante ação, ao passar a exigir que os fatores que modificam o estado de saúde mental sejam expressamente incluídos nos inventários de riscos ocupacionais nas empresas, reforçando a necessidade de mitigar o aumento de casos de adoecimento mental e estresse crônico, responsabilizando as empresas pela organização do trabalho (Brasil, 2024). Antes tratada como problema individual, a mudança normativa é significativa porque desloca a responsabilidade do indivíduo para a empresa, onde a síndrome passa a ser classificada e categorizada como um risco organizacional controlável, o que reposiciona o tema no centro das estratégias das áreas de gestão de pessoas, ao exigir das organizações a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Assim, levanta-se o seguinte questionamento: quais são as principais causas organizacionais da SB e de que forma suas consequências geram impactos pessoais e organizacionais? A pesquisa se justifica pela urgência regulatória imposta pela nova NR-1, pela escassez relativa de estudos que integrem a perspectiva da Administração a respeito da análise do *burnout,* e não apenas da Psicologia ou da Medicina do Trabalho, e pela necessidade de construção de políticas de prevenção. O objetivo da pesquisa é analisar as causas organizacionais e as consequências da SB no contexto do trabalho à luz do novo marco regulatório brasileiro.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1. Doenças ocupacionais

A saúde do trabalhador é um conjunto de ações estratégicas do Ministério da Saúde integradas ao SUS, que visam promover o bem-estar e mitigar as ocorrências de complicações

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

de saúde relacionadas ao ambiente laboral, ao promover ações que visam proteger o trabalhador de riscos empregatícios. Compreendendo o trabalho como determinante social da saúde, a saúde pública atribui o processo saúde-doença dos trabalhadores às condições de vida e ao modo como cada pessoa vivencia seu cotidiano laboral (Brasil, 2025a).

O Ministério da Saúde definiu, por meio do Anexo XV da Portaria de Consolidação nº 2/2017, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), voltada à promoção do bem-estar físico, mental e social e à garantia da dignidade no ambiente de trabalho. A política demonstra-se relevante ao orientar a promoção e a proteção da saúde da força de trabalho e a redução da morbimortalidade decorrente dos processos produtivos (Brasil, 2023).

As condições dos ambientes de trabalho são vistas como motivadores ao desenvolvimento e agravo de doenças, e a exposição a situações de risco constitui fator determinante do processo saúde-doença. As doenças ocupacionais são complicações de saúde provenientes de fatores no local de trabalho no exercício da atividade profissional sendo classificadas conforme sua natureza e agentes presentes no ambiente de trabalho. Dentre a classificação, as doenças psicossociais são aquelas desenvolvidas em ambientes com alto nível de estresse e desgaste, afetando os trabalhadores e ocasionando sofrimento emocional em suas diversas formas de manifestação e desenvolvimento ou agravo de transtornos mentais, dentre eles o *burnout* (Brasil, 2025b).

1.2. Síndrome de burnout

Emergindo como um desafio para a saúde pública e a eficiência organizacional, a SB se caracteriza como resposta psicológica à exposição a estressores ocupacionais. Com a intensificação das jornadas de trabalho e diluição das fronteiras entre vida pessoal e profissional, organizações se tornam cenários onde as intensas rotinas acarretam o desenvolvimento desse fenômeno ocupacional (Matos; Menezes; Nunes, 2023). O termo foi empregado em sentido clínico por Freudenberger (1974), descrevendo sintomas físicos e mentais observados em profissionais dedicados a atividades de cuidado humano, possibilitando entender as motivações iniciais da síndrome. O quadro se instalava de forma gradativa, caracterizando um estado de esgotamento profundo. Posteriormente, Maslach consolidou a compreensão do *burnout* como falha na interação entre pessoa e ambiente de trabalho, sistematizando o conceito de uma descrição clínica pontual para um modelo tridimensional adotado na psicologia ocupacional (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

A literatura aborda o modelo tridimensional, o qual estrutura a síndrome em três dimensões inter-relacionadas: a dimensão básica do estresse individual no processo de

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

esgotamento encontra-se na exaustão emocional, com uma sensação de sobrecarga e redução progressiva dos recursos emocionais e físicos diante das exigências crônicas do trabalho; o cinismo ou despersonalização, qualificado por uma postura de insensibilidade e distanciamento, é a dimensão interpessoal do fenômeno e a redução na eficácia, traduzida em sentimentos de incompetência, percepção de baixa produtividade e ausência de conquistas no contexto de trabalho (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

A OMS (WHO, 2019) passou a reconhecer o *burnout* como fenômeno ocupacional decorrente de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso por meio da inclusão na 11ª Classificação Internacional de Doenças (CID-11) sob o código QD85, sendo na perspectiva conceitual classificado como fator que influencia o estado de saúde. A ação adotada reforça a gravidade da síndrome como questão de saúde pública, sendo identificados numerosos afastamentos e aposentadorias decorrentes desse fenômeno (Conselho Federal de Enfermagem, 2025).

1.3. Burnout sob a perspectiva da Administração

As teorias da Administração demonstram relevância na compreensão da síndrome de burnout, a partir da relação entre as características do trabalho, a organização das atividades e os recursos disponibilizados aos trabalhadores. Na perspectiva teórica da psicologia ocupacional o Modelo das Demandas e Recursos do Trabalho (Job Demands-Resources – JD-R), descrito por Bakker e Demerouti (2007) constitui uma ferramenta de avaliação do bem-estar, estresse e engajamento de trabalhadores. O modelo considera a relação entre demandas e recursos para compreender diferentes ambientes de trabalho. Nesse contexto, o modelo relaciona o equilíbrio entre demandas de trabalho e recursos disponíveis como determinantes do estresse ocupacional: a alta demanda somada à insuficiência de recursos resulta no desgaste e comprometimento do bem-estar dos trabalhadores.

A abordagem da Teoria da Conservação de Recursos (Conservation of Resources – COR) enfatiza que indivíduos procuram adquirir e conservar recursos físicos, psicológicos e sociais, que consideram importantes para seu funcionamento e bem-estar. Abordada em áreas do espectro do estresse, no contexto organizacional, a teoria relaciona a ocorrência do burnout ao evidenciar a ocorrência de estresse associada à exposição a situações onde os trabalhadores percebem perdas ou insuficiência de recursos para responder às exigências do trabalho (Hobfoll *et al.*, 2018).

Ao analisar a relação entre a organização do trabalho e saúde dos trabalhadores, torna-se pertinente a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, a qual considera a influência da

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

organização do trabalho e das relações estabelecidas no ambiente laboral nas experiências de prazer e sofrimento no trabalho. Assim, a teoria aborda aspectos relacionados às condições de trabalho, em especial pela forma como esse está organizado, como relevantes para compreender processos de desgaste e adoecimento relacionados ao trabalho e as consequências sobre a saúde psíquica dos trabalhadores (Merlo; Mendes, 2009; Dejours, 2021).

1.4. Causas

Sendo heterogêneos, os fatores que precipitam a SB abrangem desde variáveis individuais dentro da interação entre indivíduo, organização e condições concretas de trabalho, como a baixa tolerância ao estresse e expectativas irreais, a elementos organizacionais inerentes ao ambiente. Sua origem está intrinsecamente associada à sobrecarga excessiva de atividades laborais, onde tal condição decorre, sobretudo, do caráter interpessoal e emocionalmente exigente inerente a determinadas funções (Mendes; Cabral; Melo, 2021).

Para além das características individuais, os ambientes organizacionais apresentam fatores que reforçam esse quadro. A ausência de autonomia na tomada de decisões e a precariedade nos processos de comunicação interna emergem como preditores críticos que exacerbam o desgaste emocional. Associada à ausência de recursos adequados de enfrentamento, a exposição prolongada à exigência emocional favorece o surgimento de um quadro de estresse crônico de origem ocupacional, como consequência direta desse processo. Os profissionais acometidos passam a apresentar manifestações que evidenciam o esgotamento vivenciado (Huamani; Pecho; Palacios, 2022, p. 52).

A influência dos fatores organizacionais pode ser compreendida no Modelo das Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R), o qual versa sobre como características do ambiente laboral influenciam no estresse ocupacional, onde situações de sobrecarga, quando acompanhadas pela insuficiência de condições adequadas, podem favorecer o desgaste do trabalhador (Bakker; Demerouti, 2007). A perspectiva da Teoria da Conservação de Recursos contribui para a compreensão das causas do adoecimento dos trabalhadores, uma vez que permite compreender o desenvolvimento do burnout a partir da relação entre estresse e disponibilidade de recursos. A exposição a demandas elevadas, associada à percepção de insuficiência de recursos favorece o desgaste (Hobfoll *et al.*, 2018).

A dinâmica do mercado do mundo globalizado contribui significativamente para o surgimento do estresse laboral de modo que os fatores internos não atuam isoladamente. Com a valorização da competitividade exacerbada e ritmos de produção cada vez mais acelerados, sobretudo quando as condições oferecidas pela organização não correspondem às expectativas

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

e necessidades do trabalhador, a SB emerge como uma resposta emocional ao estresse ocupacional crônico. Combinado com a falta de suporte ou ajustes no ambiente, esse estresse fragiliza a saúde física e mental do profissional (Silva *et al.*, 2019). Assim, o *burnout* se expressa por um processo progressivo de insensibilização afetiva, caracterizado por apatia, sensação de esgotamento irrecuperável e perda de perspectiva. Distinguindo-se do estresse comum, pois, se manifesta por meio do envolvimento intenso e muitas vezes ansioso com uma situação específica e com reações emocionais agudas, proporcionando ao indivíduo a perda do sentido que atribuía à sua atividade laboral, passando a compreender qualquer tarefa como um fardo desnecessário e desprovido de propósito (Sarno *et al*., 2023).

Inicialmente associada a profissões voltadas ao atendimento direto ao público, como enfermeiros, professores, agentes de segurança, socorristas e médicos, a SB é atualmente reconhecida como uma condição que afeta trabalhadores expostos a estresse crônico, independentemente da área de atuação. Esses fatores são motivados pela sobrecarga de atividades, estilos de liderança muito autoritários ou descontextualizados e ambientes organizacionais marcados pela disputa excessiva (Gonzaga *et al.*, 2024).

O *burnout* é um fenômeno de determinação múltipla, influenciado por fatores de ordem interna e externa, ligados às condições da atividade e às transformações do cenário social, econômico e institucional. O desenvolvimento decorre de pressões competitivas constantes, instabilidade crescente dos vínculos empregatícios, exigência de jornadas excessivas e de dedicação integral, que não devem ultrapassar os limites legais, a necessidade de atualização contínua diante das mudanças tecnológicas e produtivas, e a progressiva dissolução das fronteiras entre a vida profissional e pessoal, que funcionam como catalisadores (Matos; Menezes; Nunes, 2023).

1.5. Consequências

Os sintomas observados no *burnout* manifestam-se em diferentes dimensões, afetando o desenvolvimento profissional e pessoal. O envolvimento contínuo em situações que demandam elevada interação emocional gera manifestações com variações interindividuais, sendo um dos sintomas mais evidentes a redução da motivação, acarretando consequências pessoais as quais influenciam na quantidade e na qualidade da produção laboral (Sarno *et al.*, 2023).

No plano ocupacional, de maior interesse da pesquisa, a síndrome se mostra relacionada à insatisfação no trabalho, ao absenteísmo, à necessidade de aposentadoria por invalidez e ao presenteísmo, fenômeno em que o trabalhador, mesmo adoecido, permanece no ambiente laboral com desempenho reduzido. Tais achados reforçam que o *burnout* não configura um

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

desgaste pontual e isolado, mas um processo cumulativo, cujos efeitos se estendem à saúde do indivíduo e à própria dinâmica produtiva das organizações, corroborando a necessidade de estratégias preventivas e de identificação precoce dessa condição no ambiente laboral (Salvagioni *et al.*, 2017)

Responsável pelo desenvolvimento de problemas de saúde física, no âmbito pessoal o *burnout* afeta o indivíduo desencadeando hipertensão, doenças cardíacas e dores crônicas, na saúde psicológica, acarreta transtornos mentais como ansiedade, depressão ou transtorno de estresse pós-traumático. Profissionalmente, a síndrome acomete o indivíduo com baixa produtividade e qualidade do trabalho, prejudicando o desempenho sustentável dos colaboradores. Ressalta-se que os efeitos individuais e organizacionais são interdependentes, isso porque a síndrome apresenta como causa o adoecimento do profissional, resultando na redução da capacidade laboral, impactos à produtividade e repercussões na vida do trabalhador (Santos *et al.*, 2024; Souza *et al.*, 2025).

Mais do que uma soma de sintomas isolados, o quadro representa uma condição invisível e cumulativa, em que a síndrome não se instala de maneira repentina, mas decorre do acúmulo de estressores e da exposição prolongada a fatores de risco no ambiente laboral. Os sintomas manifestam-se costumeiramente, no início, de forma leve, favorecendo sua banalização e percepção equivocada de se tratar de um mal transitório, tendendo a agravar-se mediante a constante exposição aos fatores desencadeantes. Manifesta-se de forma ampla e multidimensional, abrangendo diversidade sintomática, sendo o desânimo persistente e a relutância em sair de casa indícios frequentemente associados ao estágio inicial do quadro (Carvalho, 2023).

Esse processo individual e cumulativo não permanece restrito ao trabalhador, seus impactos também se refletem nas empresas, sob a perspectiva da gestão de pessoas. Chiavenato (2023) destaca que o capital humano constitui um dos principais ativos estratégicos das organizações, deixando de ser visto apenas como um recurso, de modo que o desgaste físico e emocional dos colaboradores não permanece restrito à esfera individual, mas se converte em custos e riscos organizacionais.

Cabe destacar a tese da reciprocidade, apresentada sobre a troca no relacionamento das organizações e pessoas, onde a organização cria condições de trabalho adequadas e oferece incentivos e em resposta os funcionários contribuem com esforço, melhor desempenho e almejando alcançar metas e objetivos. Nesse sentido, o *burnout* tende a se refletir diretamente no funcionamento das empresas, tratando-se de um fenômeno associado ao estresse causado

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

por problemas no ambiente laboral que comprometem a saúde do trabalhador e o desempenho organizacional, uma vez que são dimensões interdependentes (Chen *et al.*, 2024).

O esgotamento emocional influencia a satisfação no trabalho, refletindo na baixa da produtividade e na perda de compromisso organizacional, culminando em prejuízos práticos tanto para o indivíduo quanto para a instituição. Observando riscos organizacionais, a Organização Mundial da Saúde e Organização Internacional do Trabalho (WHO; ILO, 2022) estimaram um custo para a economia global de aproximadamente um trilhão de dólares relacionados à perda de produtividade advindas de condições psicossociais, com destaque à depressão e à ansiedade.

1.6. Estudos de profissões e profissionais afetados pela síndrome de burnout

Na sequência são apresentadas pesquisas sobre os impactos da SB em algumas áreas profissionais

1.6.1. Profissionais da área da saúde

Grande parte dos estudos sobre a SB concentra-se em profissionais da área da saúde. O contato direto e prolongado com pessoas em situação de vulnerabilidade expõe esses trabalhadores a um desgaste emocional que outras profissões não enfrentam com a mesma intensidade. UTIs e unidades de oncologia aparecem na literatura como os cenários mais críticos, diante da proximidade com a dor e a morte, além de rotinas de trabalho desgastantes. Entre os fatores de risco identificados como estressantes, destacam-se a sobrecarga horária, falta de recursos adequados para o exercício das funções, conflitos interpessoais, gestão inadequada e insegurança no ambiente de trabalho (Moura *et al.*, 2024).

O estudo de Tomaz *et al.* (2020), realizado com 94 profissionais da Estratégia Saúde da Família, principal modelo da Atenção Básica do SUS, demonstrou prevalência de *burnout* de 38,3%, com destaque para altos níveis de exaustão, apresentada por 59,6% e distanciamento do trabalho com 47,9% dos profissionais. A pesquisa ainda ressalta a prevalência entre os técnicos de enfermagem e agentes comunitários de saúde com nível médio.

No período pós-pandemia, a prevalência de *burnout* entre profissionais da saúde oscilou entre 30% e 70%, a depender do país e da categoria avaliada, onde no Brasil hospitais registraram cerca de 42%. Essa variação expressiva, mais do que indicar imprecisão metodológica, sugere que o adoecimento está atrelado a condições estruturais específicas de cada serviço, não apenas ao desgaste emocional inerente à profissão. As consequências mais preocupantes do *burnout* se manifestam na redução da empatia no cuidado com pacientes, o

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

aumento de erros médicos e a intenção de abandono da profissão, evidenciando o comprometimento da saúde dos trabalhadores e da qualidade e da sustentabilidade da prática profissional, podendo destacar os efeitos nas organizações de saúde (Magalhães *et al.*, 2025).

Silva Júnior *et al.* (2024) revelam uma prevalência de 30% a 60% da síndrome, sendo elevada entre profissionais que atuam em ambientes de alta pressão, como UTIs e prontos-socorros, além de categorias específicas citadas na literatura, como médicos residentes, cirurgiões, oncologistas, enfermeiros e fisioterapeutas, o que reforça a hipótese de que a exposição direta e recorrente a contextos de alta pressão é fator determinante, mais do que a profissão. As consequências refletem diretamente na qualidade e segurança do atendimento ao paciente, aumentando a propensão a erros médicos e redução da empatia nas interações clínicas, ao gerar consequências à saúde mental dos próprios profissionais, incluindo maior risco de depressão, ansiedade e suicídio.

1.6.2. Profissionais da área da educação

Estudos sobre a SB têm reconhecido a docência como um grupo particularmente vulnerável a esse fenômeno. A pesquisa realizada por Baptista *et al.* (2019) objetivando investigar variáveis que se associam ao *burnout* em professores universitários, com 99 docentes de instituições públicas e privadas do estado de São Paulo, chama atenção ao constatar que 52% da amostra apresentava nível médio de *burnout*, sendo os eventos estressores no trabalho e a sintomatologia depressiva os principais preditores da síndrome, explicando até 50,5% da variância na dimensão de desgaste psicológico.

O estudo de Lima *et al.* (2023), realizado com 15 profissionais, identificou que 73% dos professores avaliados já vivenciaram ou vivenciam exaustão emocional no exercício da profissão. As causas relatadas se encontram na sobrecarga de múltiplas funções entre o ensino, pesquisa, extensão e gestão, pressão por produtividade acadêmica, conflitos interpessoais e falta de reconhecimento, revelando que o desgaste do docente é multifatorial e vai além do que tradicionalmente se atribui a profissões da saúde. As consequências da sobrecarga incluem tanto sintomas psicológicos, como ansiedade, desânimo e insatisfação, quanto físicos, como cefaleia, hipertensão e alterações dermatológicas, o que demonstra o caráter somático e não apenas emocional do fenômeno, reforçando que o *burnout* docente compromete tanto a saúde individual do profissional quanto a qualidade do processo de ensino-aprendizagem. A exaustão emocional entre docentes culmina além dos impactos pessoais em impactos organizacionais, ao estar associada a absenteísmo, queda de produtividade, alta rotatividade e clima organizacional negativo, com reflexos na imagem institucional e em custos financeiros. Cabe ressaltar que os

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

autores evidenciam que estratégias individuais de enfrentamento são insuficientes sem mudanças estruturais nas instituições. O estudo reforça a necessidade de se tratar a docência universitária como uma profissão de risco ocupacional, demandando ações de prevenção, reconhecimento e suporte emocional para essa categoria profissional.

Dentre os profissionais de saúde e educação foi possível observar prevalência do sexo feminino, onde Magalhães *et al.* (2025) ressaltam grupos específicos, como mulheres, sendo mais afetados e assim sugerindo vulnerabilidades dentro desse grupo populacional. Tomaz *et al.* (2020) ressaltam o fato de, em comparação ao gênero masculino, mulheres desenvolverem múltiplas tarefas, além de apresentarem um perfil mais dedicado e afetuoso, podendo esses fatores estarem associados à presença do esgotamento emocional. Gonçalves *et al.* (2025) demonstram que fatores como a sobrecarga de múltiplas funções e a dupla jornada são elementos determinantes para a exaustão emocional e a queda na produtividade feminina. Nesse cenário, reforça-se a necessidade de políticas organizacionais voltadas à equidade de gênero, garantindo mecanismos de suporte específicos para as mulheres.

1.6.3. Profissionais da área da segurança pública

Ao se avaliar o estresse profissional, policiais são lembrados, pois, se encontram constantemente expostos a riscos de comprometimento físico e emocional, em razão da convivência com um cenário marcado por tensão, conflitos entre pessoas privadas de liberdade, tentativas de fuga, circulação de substâncias ilícitas, condições insalubres e uma carga de trabalho expressiva.

No exercício dessa profissão torna-se indispensável que disponham de condições plenas, orgânicas e psíquicas, para o ofício de suas atribuições, uma vez que exercem uma missão que compreende a manutenção da ordem, com ações para evitar crimes e confusões, a garantia da segurança e a proteção de pessoas e bens. A natureza da função faz com que o desgaste seja uma realidade recorrente, seja pelo contato cotidiano com a violência e a criminalidade, ou ainda pelo esgotamento resultante da necessidade de se manter em estado de atenção permanente, que se estende muitas vezes para além da jornada de trabalho. Resultados de pesquisa realizada com 807 policiais penais e agentes de segurança penitenciária indicaram que 63,32% apresentaram SB, uma prevalência muito alta comparada a outras categorias profissionais. Desse grupo, 12,14% apresentaram escores máximos nas três dimensões (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional), indicando quadro avançado da síndrome (Santos, 2024).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

O contato contínuo com cenários de alto risco, convivendo diariamente com violência, brutalidade, sofrimento e morte exige desses profissionais de segurança pública além do preparo físico elevado, resistência e equilíbrio psíquico constantes, o que lhes impõe um controle emocional muito mais rigoroso, situação que pode comprometer o bem-estar. O desgaste psíquico provém da carga intensa de tensão, frequentemente superior à capacidade de adaptação estruturada para suportar tais demandas. A esse quadro agrega-se ainda a pressão social pela excelência no atendimento, que em diversas unidades da federação coexiste com condições precárias, equipamentos obsoletos, remuneração insuficiente, perspectivas limitadas de ascensão e regras institucionais rígidas, elementos que alimentam o desgaste progressivo. Assim, a pesquisa desenvolvida com 131 policiais militares por Ribeiro *et al.* (2024) identificou uma prevalência alta da síndrome atingindo 65,6% da amostra, reforçando a inclusão da atividade policial militar entre as ocupações de risco elevado para o esgotamento profissional. A pesquisa se destaca por evidenciar fatores protetivos que extrapolam o ambiente estritamente laboral, como a prática de atividades de lazer, a conjugalidade e o exercício físico regular, sugerindo que estratégias de enfrentamento ao *burnout* nessa categoria não devem se limitar a ajustes organizacionais, mas também fomentar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

1.7. Aplicações práticas da mitigação das causas e consequências do burnout

Uma vez observado nos estudos que as condições presentes no ambiente de trabalho podem influenciar diretamente o bem-estar dos profissionais, bem como a qualidade dos serviços prestados, se apresenta como responsabilidade das empresas criar estratégias de prevenção, mapeamento e acolhimento visando garantir o cuidado da saúde mental dos colaboradores. O ensaio clínico randomizado de Linzer *et al*. (2015) avalia como o estresse e a SB entre os profissionais de saúde primária podem ser reduzidos por meio de melhorias nas condições de trabalho, ao aplicar o estudo em 34 clínicas no centro-oeste superior dos Estados Unidos e na cidade de Nova *York*. Com intervenções nas categorias de melhoria na comunicação, mudanças no fluxo de trabalho e projetos direcionados à melhoria da qualidade, os resultados demonstraram diferença relevante na redução do *burnout*, onde 21,8% dos clínicos do grupo intervenção apresentaram resultados positivos, em contraste com apenas 7,1% no grupo controle. Os dados apresentados permitem avaliar a relevância das intervenções organizacionais na recuperação da saúde mental dos trabalhadores, como também a demonstração de maior probabilidade de melhora relacionada à síndrome com intervenções no fluxo de trabalho.

A utilização de programa de apoio à saúde mental híbrido voltado à redução do *burnout* tem se mostrado eficaz para mitigação do esgotamento acarretado nos ambientes de trabalho.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

O estudo de Lam *et al.* (2022) reforçou esse argumento ao realizar um estudo visando avaliar a efetividade do programa de intervenção, por meio de ensaio clínico randomizado controlado, utilizando instrumentos validados como o *Maslach Burnout Inventory* aplicados a uma amostra de 456 funcionários de cinco grandes corporações em Hong Kong. A análise demonstrou, no grupo de intervenção, melhora significativa em grande parte das medidas avaliadas, em particular no domínio de realização profissional, embora, nos resultados relacionados à qualidade de vida, não tenham sido observadas diferenças estatisticamente significativas, o estudo sugere que os achados fornecem evidências que comprovam a eficácia do programa de intervenção investigado.

A aplicação prática à mitigação do *burnout* encontra limitações, isso porque o tecido empresarial brasileiro é composto, em sua maioria, de micro e pequenas empresas (MPEs) e empresas familiares, que enfrentam recursos escassos para estruturação de programas voltados à saúde mental. Assim, Roda (2025) aponta como alternativas de enfrentamento ações de baixo custo e práticas integrativas e complementares em saúde (PICS), uma vez que, apesar da limitação de recursos, práticas simples e acessíveis, como pausas programadas, momentos de escuta ativa e ações comunitárias, que contribuem para o bem-estar coletivo podem ser uma alternativa viável dentro dessas organizações, quando incorporadas de maneira voluntária, ética e respeitosa nos programas de qualidade de vida no trabalho.

Silva e Braga (2026) ressaltam que as empresas supramencionadas carecem de estrutura para implementar sistemas sofisticados de gestão, entretanto ferramentas analisadas por pesquisadores quando adaptadas para a realidade brasileira apresentam oportunidade para preencher a lacuna estrutural. Diante da limitação, constitui-se um modelo simplificado utilizando a adaptação de fundamentos teóricos presentes nas ferramentas COPSOQ, questionário referência pela consistência dos seus resultados e que já passou pelo processo de validação para o contexto brasileiro; PROART, construído nas particularidades do mercado de trabalho nacional; ITRA, que parte dos conceitos da Psicodinâmica do Trabalho visando entender a maneira em que a organização do trabalho afeta a saúde do trabalhador; e JSS, conhecida como Escala de Estresse no Trabalho, baseada no modelo demanda-controle.

O modelo apresenta três pilares que abordam a escuta estruturada dos empregados, o registro documental das informações coletadas e a adoção de medidas simples de ajuste organizacional a partir das respostas. Dentro das Providências Possíveis pelo Empregador apresentadas encontram-se medidas voltadas ao ajuste de metas ou redistribuição de tarefas, maior autonomia na execução, conversas periódicas, mediação direta pelo empregador, feedback periódico verbal formalizado, revisão de condutas de cobrança, reforço de orientação

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

de função e canal direto e confidencial com o empregador. A estrutura constituída converte fundamentos científicos em uma ferramenta de aplicação simples adaptada à realidade das MPEs e empresas familiares brasileiras.

1.7.1. Estratégias de prevenção do burnout

A perspectiva sobre as estratégias de prevenção do burnout sugere a implantação no ambiente laboral de programas de intervenção em saúde mental que atuem simultaneamente no indivíduo e na organização (Lam *et al.,* 2022). Direcionadas ao indivíduo, estratégias como terapia cognitivo-comportamental, técnicas de *mindfulness*, programas de gestão de estresse e curso de psicoeducação promovem mudança de padrões de pensamento e comportamento que podem intensificar o estresse e o esgotamento profissional. Na esfera organizacional, a adoção de consultoria voltada ao desenvolvimento de gestores e lideranças, bem como políticas que visam à redução da carga de trabalho, a flexibilidade, o suporte social e a valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional são essenciais haja vista que a prevenção e o enfrentamento do *burnout* exigem intervenções que considerem as condições e características do ambiente de trabalho, promovendo melhores ambientes para a saúde mental dos trabalhadores (Lam *et al.,* 2022; Samartino *et al.*, 2024).

Na dimensão individual, para a gestão dos níveis de *burnout*, a utilização de estratégias terapêuticas integradas estimula a reestruturação cognitiva, por meio da adoção de intervenções psicossociais, com destaque para a terapia cognitivo-comportamental. Essa abordagem viabiliza a identificação e a reconfiguração de padrões cognitivos e comportamentais disfuncionais que contribuem para o desenvolvimento da síndrome, onde a utilização de técnicas de reestruturação cognitiva, gestão do tempo e resolução de problemas atuam na mitigação dos níveis de esgotamento emocional e despersonalização. A implementação dessas estratégias não transfere a responsabilidade dos fatores organizacionais como causadores da síndrome para a capacidade psíquica individual, mas busca promover o cuidado da saúde mental dos colaboradores (Samartino *et al.*, 2024).

Na esfera organizacional a adoção de medidas voltadas à melhoria das condições de trabalho pode desempenhar um papel importante na prevenção e no enfrentamento do *burnout* entre os colaboradores, sobretudo ao associar intervenções estruturais e de suporte emocional. Entre essas medidas, destacam-se a flexibilização da jornada e a possibilidade de realização parcial das atividades em *home office*, possibilitando maior autonomia e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, ao promover a mitigação da sensação de sobrecarga e fomentar uma cultura organizacional mais saudável. Paralelamente, ações direcionadas à saúde mental, como

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

o desenvolvimento da inteligência emocional e a prática de *mindfulness*, podem auxiliar no controle do estresse e na promoção do bem-estar. Outro aspecto relevante dentro das organizações se encontra na atuação dos gestores, onde lideranças preparadas para uma abordagem mais empática e atenta às necessidades da equipe podem favorecer relações de trabalho mais positivas, aumentar a motivação e contribuir para um clima organizacional mais saudável (Silva *et al.*, 2025).

Destacando o papel da gestão na redução de estresse, os gestores são cruciais na implementação de intervenções. A capacitação dos líderes e estilo de liderança se tornam essenciais nesse processo, isso porque precisam ser capazes de identificar os sinais de *burnout* em seus liderados e agir de forma adequada e empática, bem como adotar uma liderança que promova a comunicação aberta, reconheça os esforços e faça uma delegação adequada de tarefas. Essas características contribuem para promover um ambiente de trabalho mais positivo e de apoio, onde os colaboradores se sentem valorizados e ouvidos. É função dos gestores promover ações que melhorem a qualidade de vida no trabalho visando reduzir o estresse e prevenir o *burnout* (Veiga, 2025).

Na perspectiva de alta responsabilidade no gerenciamento de equipes, observam-se os gestores e lideranças como grupo vulnerável, sendo evidente a ocorrência crescente do estresse ocupacional nesses profissionais. Isso se deve às condições laborais desgastantes somadas às responsabilidades complexas inerentes à função com demandas da alta gestão, cobrança por metas e as necessidades das equipes sob sua liderança. Líderes e gestores de equipes apresentam importante atribuição no funcionamento corporativo e desenvolvimento de seus liderados, cenário esse que reforça a relevância de políticas institucionais de apoio psicológico que exerçam impacto positivo na saúde mental desses profissionais (Leite *et al.*, 2025).

A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) assume papel relevante na prevenção, pois ações de intervenção apresentam melhores resultados quando acompanhadas de medidas direcionadas à organização do trabalho, considerando que as condições oferecidas pela empresa exercem influência significativa sobre o bem-estar dos colaboradores. Maiores níveis de QVT estão associados a menores índices de *burnout*, por envolver aspectos como condições adequadas de trabalho, suporte social, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, remuneração justa, oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento, que, quando bem estruturadas, mitigam os efeitos negativos das pressões ocupacionais e favorecem o engajamento do trabalhador (Soares; Rocha; Moura, 2025).

O desenvolvimento da QVT exige uma abordagem multidimensional envolvendo a aplicação de práticas que promovam um clima organizacional saudável e a motivação dos

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

colaboradores, fomentando a melhora no bem-estar dos colaboradores, aumento da produtividade e redução de custos associados à rotatividade e absenteísmo, resultando na minimização significativa dos riscos de transtornos como *burnout* e ansiedade (Lima, 2024).

No âmbito organizacional, a implementação de iniciativas que ajustem as demandas e a carga de trabalho, reduzem o desgaste físico e emocional dos colaboradores ao alinhar a responsabilidade à capacidade de cada colaborador, sendo realizadas por meio da revisão de metas, redistribuição de tarefas, limitação de horas extras e estabelecimento de pausas regulares.

Paralelamente, o fortalecimento dos recursos organizacionais, mediante maior autonomia, participação dos trabalhadores nas decisões, *feedback* contínuo e programas de reconhecimento, favorecem o engajamento e contribuem para a redução do risco de despersonalização. A adoção de programas de bem-estar e apoio psicológico, incluindo nas empresas atividades físicas, *mindfulness*, meditação, yoga, manejo do estresse e técnicas de autocuidado, pode auxiliar na promoção da saúde mental. Da mesma forma, programas de desenvolvimento de carreira e capacitação contínua contribuem para o aprimoramento das competências, a motivação e o sentimento de realização profissional, sendo alcançados com treinamentos voltados à gestão do estresse, resolução de conflitos e habilidades interpessoais. Reforça-se que medidas como terapia cognitivo-comportamental ou programas de bem-estar e apoio psicológico devem ser entendidas como medidas complementares, não dispensando mudanças na organização do trabalho que constituem o eixo fundamental da prevenção. Tais medidas são abordadas uma vez que a forma como o trabalhador se sente, pensa e reage individualmente muda completamente o impacto que o ambiente físico e as regras do trabalho têm sobre ele, o que sugere que políticas institucionais precisam ir além de medidas estruturais e considerar também as dimensões psicossociais; entretanto, sua eficácia depende do contexto organizacional e das práticas de gestão implementadas.

A promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é essencial na prevenção do estresse, assim demonstrando a importância de incrementar políticas que garantam horários flexíveis, trabalho híbrido ou remoto, incentivo ao uso de férias e dias de folga e estímulo à desconexão fora do expediente, possibilitando maior controle sobre o tempo e a preservação dos limites pessoais. O espaço físico do ambiente de trabalho também demonstra influência sobre o bem-estar dos funcionários, assim se mostra relevante a melhoria das condições físicas do ambiente, incluindo investimentos em ergonomia, iluminação, ventilação, mobiliário adequado e segurança ocupacional, com o objetivo de minimizar fatores que possam provocar desgaste físico e mental. A criação de espaços que favoreçam pausas e momentos de descanso,

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

juntamente com atividades sociais e recreativas, também pode contribuir para a redução da fadiga, o fortalecimento de vínculos e a construção de um clima organizacional mais positivo, caracterizado por relações saudáveis, comunicação aberta e maior bem-estar (Lima, 2024; Veiga, 2025; Soares; Rocha; Moura, 2025).

A compreensão do modelo JD-R demonstra que ações preventivas devem buscar não apenas reduzir demandas excessivas, mas implantar ações capazes de ampliar os recursos disponíveis aos trabalhadores. Essas medidas demonstram a relevância de ações relacionadas à melhora no bem-estar dos colaboradores e contribuem para reduzir fatores associados ao desgaste ocupacional. Retoma-se a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, na qual se torna necessário considerar a organização das atividades, as relações profissionais, as possibilidades de cooperação e o reconhecimento no ambiente de trabalho, visando demonstrar a relevância de ações de melhoria voltadas às condições de trabalho. Torna-se pertinente ressaltar a Teoria da Conservação de Recursos para a compreensão da relevância da manutenção dos recursos organizacionais na prevenção do burnout (Bakker; Demerouti, 2007; Merlo; Mendes, 2009; Dejours, 2021; Hobfoll et al., 2018).

2. METODOLOGIA

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, com procedimentos técnico-bibliográficos e do ponto de vista dos objetivos, classifica-se como descritiva. O objetivo foi conhecer e explicar o fenômeno SB utilizando uma investigação dinâmica ao abranger diferentes aspectos na realização do estudo desenvolvido. Essa combinação se justifica pela natureza do problema, que exige a compreensão de um fenômeno organizacional multidimensional (Marconi; Lakatos, 2022).

A pesquisa qualitativa representa uma abordagem fundamental para investigar fenômenos relacionados aos seres humanos e suas relações sociais. A abordagem se demonstra adequada à investigação do *burnout*, bem como das causas organizacionais e os impactos sobre trabalhadores e instituições, uma vez que favorece a interpretação de significados, relações e contextos, por meio da análise de materiais (Godoy, 1995). A pesquisa foi realizada no período de junho a agosto de 2026 e se fundamentou em livros, artigos científicos e normas regulamentadoras, com levantamento em bases de dados como *Google, Google* Acadêmico, *SciELO,* periódicos especializados e bibliotecas virtuais. A análise dos materiais apresentou como objetivo o contato direto com trabalhos já escritos sobre o assunto utilizando

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

como descritores os termos "*burnout*", "síndrome de esgotamento profissional" e "doenças ocupacionais" empregados de forma combinada e individual (Prodanov; Freitas, 2013).

Como critérios de inclusão, foram considerados artigos e livros, publicados preferencialmente entre 2022 e 2026, que apresentassem relação direta com a síndrome de *burnout*, suas causas, consequências, prevenção, saúde do trabalhador e aspectos relacionados à gestão de pessoas. Foram excluídos os materiais que não apresentavam relação com o objetivo da pesquisa, estudos repetidos e publicações cujo conteúdo não contribuísse para a análise proposta. A seleção dos materiais ocorreu inicialmente por meio da análise dos títulos e resumos, sendo posteriormente, os estudos considerados pertinentes, analisados em sua íntegra, buscando identificar aqueles que apresentavam informações relacionadas aos objetivos da pesquisa. Sob o aspecto dos objetivos, a pesquisa assume caráter descritivo ao sistematizar as características da síndrome investigada, buscando descrever as causas organizacionais, os sintomas e as consequências físicas, psicológicas e ocupacionais de um fenômeno físico e humano já identificado na literatura. Essas pesquisas são comumente utilizadas nas ciências humanas e sociais para levantamentos socioeconômicos e psicossociais (Andrade, 2012).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A SB surge como novo desafio à gestão empresarial. Compreendida como condição resultante do estresse crônico no trabalho, a SB apresenta suas manifestações em diversas esferas, afetando o estado emocional e físico, prejudicando a produtividade e a saúde geral. Os estudos investigados mostram a ocorrência atribuída a estressores advindos do ambiente de trabalho, demonstrando a responsabilidade das organizações sobre a saúde dos funcionários e assim justificam a urgência regulatória expressa pela Portaria MTE nº 1.419/2024. As causas apresentadas por Mendes, Cabral e Melo (2021) e Huamani, Pecho e Palacios (2022) estão associadas à sobrecarga excessiva, que abrangem desde variáveis individuais dos trabalhadores, a condições organizacionais que exercem influência significativa sobre o processo de adoecimento. As teorias da Administração apresentam relevância na compreensão das causas a partir da relação entre as características do trabalho, organização das atividades e os recursos disponibilizados aos trabalhadores, demonstradas por meio das perspectivas teóricas do Modelo das Demandas e Recursos do Trabalho, Teoria da Conservação de Recursos e Psicodinâmica do Trabalho. Esses achados demonstram que o *burnout* não decorre de características pessoais dos trabalhadores, mas de diversos fatores na organização da forma de

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

trabalho e estruturais nas organizações, demonstrando a relevância da mudança de perspectiva atribuída à nova NR-1, que desloca a responsabilidade do indivíduo para a empresa.

A análise dos efeitos do *burnout* demonstra que esses ultrapassam a dimensão individual e alcançam diretamente o funcionamento das organizações. Na dimensão individual apresentada por Santos *et al.* (2024) e Souza *et al*. (2025), se destacam agravos físicos e psicológicos afetando a qualidade de vida dos profissionais, o que reflete profissionalmente comprometendo o desempenho no trabalho ao acarretar baixa produtividade e qualidade do trabalho. No âmbito organizacional, Salvagioni *et al.* (2017) demonstram relação com fatores como absenteísmo e presenteísmo, a queda de produtividade, a maior rotatividade e o comprometimento do clima organizacional. Assim, o estudo das consequências demonstra a relação de interdependência entre saúde do trabalhador e desempenho organizacional, ressaltando a correlação entre dimensão pessoal e profissional.

A revisão de comparação entre as categorias profissionais demonstrou a influência das condições de trabalho no desenvolvimento da síndrome, com foco em profissionais da saúde, segurança e docentes. Na área da saúde, grande foco dos estudos, tornou-se evidente como as condições do ambiente de trabalho combinadas com a sobrecarga horária influenciam no desenvolvimento do estresse organizacional.

Os docentes representam uma categoria especialmente afetada, isso se deve à sobrecarga e pressão enfrentada acarretando diversos sintomas a esses profissionais. Foi analisada a influência da síndrome nos trabalhos realizados por essas duas categorias, onde se demonstrou a influência da saúde emocional no desempenho desses, tanto no processo de tratamento de pacientes, quanto no ensino-aprendizagem. Os profissionais de segurança pública, abordados no estudo, demonstraram elevada vulnerabilidade ao esgotamento, haja vista os riscos envolvidos nos ambientes de trabalho, bem como as condições psíquicas atribuídas à profissão. Destaca-se no estudo das profissões a prevalência do estresse organizacional em mulheres, fato este atribuído à sobrecarga de múltiplas funções e a dupla jornada. Esses achados sugerem que, embora historicamente associado às profissões de cuidado, o *burnout* tem como fator determinante de maior prevalência a exposição contínua a ambientes de alta pressão e não a profissões específicas.

Os resultados evidenciam que ambientes de trabalho inadequados, pressão constante, metas irrealistas e falta de suporte, são fatores diretamente ligados ao desenvolvimento do *burnout.* Nesse cenário, Lam *et al.* (2022) demonstram a relevância de adotar estratégias que visam a mitigação, onde ressaltam a necessidade de ações de intervenção voltadas simultaneamente ao indivíduo e mudanças nas condições organizacionais. Assim, programas de

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

promoção da qualidade de vida no trabalho se apresentam como relevantes ao envolver condições adequadas de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, desenvolvimento, reconhecimento e suporte.

A análise realizada evidencia a importância da atualização da Norma Regulamentadora nº 1, uma vez que amplia a prevenção dos riscos psicossociais no contexto organizacional, com a inclusão desses fatores no gerenciamento de riscos ocupacionais. Essa medida reforça a necessidade de as empresas identificarem e adotarem medidas destinadas à prevenção de fatores que possam comprometer a saúde mental dos trabalhadores e assim, ofereçam ambientes mais saudáveis e sustentáveis, garantindo o bem-estar.

4. CONSIDERAÇÕES

A análise realizada possibilitou a compreensão das principais causas organizacionais relacionadas à SB, bem como seus impactos multidirecionais, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores, desempenho das organizações e custo para a economia global, assim apresentando a relevância do novo marco regulatório brasileiro. Os resultados demonstram que a exposição prolongada a estressores ocupacionais emerge como principal fator relacionado ao desenvolvimento da síndrome, sendo intensificado pela sobrecarga de trabalho associada às condições precárias no ambiente de trabalho.

A revisão destaca a responsabilidade das empresas quanto à implementação de medidas de prevenção, para garantir o bem-estar das equipes, incorporando em seu PGR práticas que visam promover ambientes de trabalho saudáveis. Assim, se torna indispensável o investimento em programas para promoção da saúde mental para os profissionais de todos os níveis hierárquicos, capacitação de gestores e mudanças no ambiente físico, para garantir gestão eficaz dos riscos psicossociais. Com isso, o estudo atingiu seus objetivos ao analisar as causas organizacionais e as consequências da SB no contexto do trabalho e contribui ao integrar a discussão sob a perspectiva da Administração, evidenciando a relevância do suporte à saúde mental dos trabalhadores e participação das áreas de Gestão de Pessoas e lideranças na promoção de estratégias de mitigação eficazes.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. Rio de Janeiro: Atlas, 2012. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522478392/. Acesso em: 3 ago. 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. The Job Demands-Resources model: state of the art. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22, n. 3, p. 309-328, 2007. Disponível em: https://www.emerald.com/jmp/article-abstract/22/3/309/236386/The-Job-Demands-Resources-model-state-of-the-art?redirectedFrom. Acesso em: 10 set. 2026.

BAPTISTA, M. N.; SOARES, T. F. P.; RAAD, A. J.; SANTOS, L. M. Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 564-570, 2019. DOI: https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15417. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n1/v19n1a08.pdf. Acesso em: 1 jun. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete da Ministra. **Portaria GM/MS nº 1.999**, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 29 nov. 2023. Disponível em: https://anvisalegis.datalegis.net/action/ActionDatalegis.php?acao=detalharAto&tipo=POR&numeroAto=00001999&seqAto=000&valorAno=2023&orgao=MS. Acesso em: 6 jun. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde do Trabalhador.** Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2025a. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador. Acesso em: 6 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Vigilância em saúde do trabalhador.** Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2025b. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador/vigilancia-em-saude-do-trabalhador-vigisat. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de Informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.** Brasília: MTE, 2025c. Disponível em: https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419**, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e altera o "Anexo I – Termos e definições" da Norma Regulamentadora nº 1. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf. Acesso em: 6 jun. 2026.

CARVALHO, A. J. Síndrome de burnout: uma ameaça invisível no trabalho. Rio de Janeiro: **Interciência**, 2023. Disponível em: https://leitor.bvirtual.com.br. Acesso em: 15 jul. 2026.

CHEN, G.; WANG, J.; HUANG, Q.; SANG, L.; YAN, J.; CHEN, R.; CHENG, J.; WANG, L.; ZHANG, D.; DING, H. Social support, psychological capital, multidimensional job burnout, and turnover intention of primary medical staff: a path analysis drawing on conservation of resources theory. **Human Resources for Health**, v. 22, art. 42, 2024. DOI: https://doi.org/10.1186/s12960-024-00915-y. Disponível em: https://link.springer.com/article/10.1186/s12960-024-00915-y. Acesso em: 8 jun. 2026.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas**: transformando o executivo em um excelente líder de talentos. Rio de Janeiro: Atlas, 2023. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559773855/. Acesso em: 2 jul. 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Burnout:** Síndrome passa a integrar lista de doenças ocupacionais pela OMS. Brasília, DF: Cofen, 20 jan. 2025. Disponível em: https://www.cofen.gov.br/burnout-sindrome-passa-a-integrar-lista-de-doencas-ocupacionais-pela-oms/. Acesso em: 1 jul. 2026.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 2021. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555551358/. Acesso em: 10 set. 2026.

FREUDENBERGER, H. J. Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues,** v. 30, n. 1, p. 159–165, 1974. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x. Disponível em: https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x. Acesso em: 6 jul. 2026.

GODOY, A. S. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000300004. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 3 ago. 2026.

GONÇALVES, L. G.; HILÁRIO, P. H. C.; MENDES, J. V. S. C.; RIBEIRO, R. S. V.; MACARINI, T. V. R. A relação entre a síndrome de burnout, a saúde do trabalhador e a produtividade no ambiente de trabalho. **Revista Residência Multiprofissional em Saúde Coletiva da Unesc,** v. 5, n. 1, p. 92-106, 2025. ISSN: 2317-7500. Disponível em: https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/prmultiprofissional/article/view/9993. Acesso em: 28 ago. 2026.

GONZAGA, C. O.; SANTOS, E. H. A. dos; AGUIAR, J. C. C. de; ROBERTO, J. C. A. Fatores organizacionais e a Síndrome do Burnout: um estudo exploratório no setor administrativo. **Revista de Gestão e Secretariado,** [S. l.], v. 15, n. 11, p. e4414, 2024. DOI: https://doi.org/10.7769/gesec.v15i11.4414. Disponível em: https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4414. Acesso em: 6 jun. 2026.

HOBFOLL, S. E.; HALBESLEBEN, J.; NEVEU, J.-P.; WESTMAN, M. Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 5, p. 103-128, 2018. DOI: https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640. Disponível em: https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640. Acesso em: 1 set. 2026.

HUAMANI, P. L. T.; PECHO, M. T.; PALACIOS, E. E. P. Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. **Enfermería Global**, v. 21, n. 3, p. 50-81, 2022. DOI: https://doi.org/10.6018/eglobal.496901. Disponível em: https://revistas.um.es/eglobal/article/view/496901. Acesso em: 1 jul. 2026.

LAM, L. T.; LAM, M. K.; REDDY, P.; WONG, P. Efficacy of a workplace intervention program with web-based online and offline modalities for improving workers' mental health. **Frontiers in Psychiatry**, v. 13, 2022. DOI: https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.888157. Disponível em: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9192949/. Acesso em: 1 ago. 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

LEITE, J. C.; GUIMARÃES, M. E. R. O.; ALVES, M. F.; COSTA, F. C. P. **A síndrome de burnout em gestores intermediários:** entre a pressão da liderança e as demandas da equipe. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso – FacMais, [S. l.], 2025. Disponível em: https://65.108.49.104/handle/123456789/1189. Acesso em: 7 set. 2026.

LIMA, L. A. de O.; VIEIRA, M. A.; MATOS, R. A. F. de; MARCELIANO-ALVES, M. F. V.; SANCHES, K. L.; BOTELHO, L.; SANTOS, D. S.; LOPES JÚNIOR, N. N. S.; ROMÃO, E. D.; XAVIER, C. L. dos S. Exaustão emocional entre professores de nível superior: um estudo qualitativo sobre as causas, consequências e estratégias de enfrentamento. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, [S. l.], v. 16, n. 11, p. 26455–26472, 2023. DOI: https://doi.org/10.55905/revconv.16n.11-101. Disponível em: https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/3098. Acesso em: 7 jun. 2026.

LIMA, O. C. S. Qualidade de vida no trabalho e saúde mental no combate ao burnout: estratégias para sustentabilidade organizacional. **Revista Tópicos**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 16, p. 1-15, 2024. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.14346742. Disponível em: https://revistatopicos.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-saude-mental-no-combate-ao-burnout-estrategias-para-sustentabilidade-organizacional. Acesso em: 1 ago. 2026.

LINZER, M.; POPLAU, S.; GROSSMAN, E.; VARKEY, A.; YALE, S.; WILLIAMS, E.; HICKS, L.; BROWN, R. L.; WALLOCK, J.; KOHNHORST, D.; BARBOUCHE, M. A cluster randomized trial of interventions to improve work conditions and clinician burnout in primary care: results from the Healthy Work Place (HWP) study. **Journal of General Internal Medicine**, v. 30, n. 8, p. 1105-1111, 2015. DOI: https://doi.org/10.1007/s11606-015-3235-4. Disponível em: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4510236/. Acesso em: 2 ago. 2026.

MAGALHÃES, V.; COSTA, T. M. da; ALMEIDA, M. M. L.; NOGUEIRA, D. A.; CAMPOS, M. D. O.; NASCIMENTO, A. D. L.; CAVALCANTE, Y. L. F.; AMORIM, D. M. A.; FERNANDES, F. N. L.; QUEIROZ, M. C. N. F.; SILVA, I. M.; MEDEIROS, I. K. D.; JALES, I. M.; RODRIGUES, A. L. M.; MEDEIROS, L. D.; MEDEIROS, D. Y. O.; ROSADO, C. E. C. Prevalência de síndrome de burnout em profissionais da área da saúde no contexto pós-pandemia: uma revisão de literatura. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences,** [S. l.], v. 7, n. 2, p. 938–946, 2025. DOI: https://doi.org/10.36557/2674-8169.2025v7n2p938-946. Disponível em: https://bjihs.emnuvens.com.br/bjihs/article/view/5267. Acesso em: 1 jun. 2026.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559770670/. Acesso em: 3 ago. 2026.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology,** v. 52, p. 397-422, 2001. DOI: https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397. Disponível em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11148311/. Acesso em: 1 jul. 2026.

MATOS, J. J.; MENEZES, T. D.; NUNES, A. L. P. F. Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas. ID on line. **Revista de psicologia,** [S. l.], v. 17, n. 69, p. 338–358, 2023. DOI: https://doi.org/10.14295/idonline.v17i69.3924. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3924. Acesso em: 7 jun. 2026.

MENDES, J.; CABRAL, H.; MELO, F. Burnout em profissionais de Serviço Social durante a pandemia de COVID. **Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social,**

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Coimbra, Portugal, v. 7, n. 1, p. 25–40, 2021. DOI: https://doi.org/10.31211/rpics.2021.7.1.204. Disponível em: https://rpics.ismt.pt/index.php/ISMT/article/view/204. Acesso em: 21 jul. 2026.

MERLO, Á. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, método e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009. Disponível em: https://revistas.usp.br/cpst/en/article/view/25746/27479. Acesso em: 1 set. 2026.

MOURA, A. C.; KONZEN, M.; AMARAL, T. C.; SILVA, N.; SILVA, V.; ADORIAN, R. T.; SALES, W. T. Síndrome de burnout. **Revista Cathedral,** v. 6, n. 2, p. 123-140, 10 jun. 2024. Disponível em: https://cathedral-ojs.galoa.net.br/index.php/cathedral/article/view/778. Acesso em: 10 jun. 2026.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: https://www.feevale.br/institucional/editora-feevale/metodologia-do-trabalho-cientifico---2-edicao. Acesso em: 3 ago. 2026.

RIBEIRO, B. M. S. S.; SILVA, L. A.; SCORSOLINI-COMIN, F.; ROBAZZI, M. L. C. C.; SANTOS, S. V. M.; TERRA, F. S.; DALRI, R. C. M. B. Fatores associados ao burnout em policiais militares de uma cidade do Paraná. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 77, n. 4, e20230510, 2024. Disponível em: https://reben.com.br/article/fatores-associados-ao-burnout-em-policiais-militares-de-uma-cidade-do-parana/. Acesso em: 1 jun. 2026.

RODA, T. R. **Cuidar com pouco**: estratégias eficazes de saúde emocional para pequenas empresas**.** In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE GESTÃO, PROJETOS, INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE, 13., 2025, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: UNINOVE, 2025. Disponível em: https://submissao.singep.org.br/13singep/proceedings/arquivos/387.pdf. Acesso em: 7 set. 2026.

SALVAGIONI, D. A. J.; MELANDA, F. N.; MESAS, A. E.; GONZÁLEZ, A. D.; GABANI, F. L.; ANDRADE, S. M. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: a systematic review of prospective studies. **PLOS ONE**, v. 12, n. 10, p. e0185781, 2017. DOI: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781. Disponível em: https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0185781. Acesso em: 6 jun. 2026.

SAMARTINO, M.; PACHECO, A. P. Q. D. F.; LIMA, C. V. R.; SILVA, A. L. S.; OLIVEIRA, S. S.; SOUZA, E. V. A.; GARCIA, G. P.; D'AVILA, A. Q. R.; ALVES, R. E. M.; MENDONÇA, G. J. G; BARBOSA, B. H. C.; SUAREZ, G. O.; CABRAL, Y. A. D.; OLIVEIRA, G. C. R.; CAVALCANTE, R. L. C. Compreendendo e abordando a Síndrome de Burnout: causas, consequências e estratégias terapêuticas. **Caderno Pedagógico,** [S. l.], v. 21, n. 6, p. e5075, 2024. DOI: https://doi.org/10.54033/cadpedv21n6-194. Disponível em: https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/5075. Acesso em: 1 ago. 2026.

SANTOS, I. E. P. S.; BARBOSA, B. C.; FILHO, L. F. F.; MACHADO, L. G. A.; DIAS, Z. D.; SPARKEZ, M. D. S.; GOMES, M. F.; ALMEIDA, B. L. R. S. H.; CARMO, J. G. S.; FILHO, C. A. C. S.; SANTOS, F. M.; VASCONCELOS, J. C. P.; FREITAS, E. A. O.; PAULA, V. V.; CHAR, M. H.; VECHIATO, T. V. Entendendo a síndrome de burnout: impactos, sintomas e estratégias de intervenção. **Periódicos Brasil. Pesquisa Científica,** Macapá, Brasil, v. 3, n. 1, p. 141–150,

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

2024. DOI: https://doi.org/10.36557/pbpc.v3i1.19. Disponível em: https://periodicosbrasil.emnuvens.com.br/revista/article/view/19. Acesso em: 23 jul. 2026.

SANTOS, R. P. **Avaliação da síndrome de burnout em policiais penais do estado de Minas Gerais**, Brasil. 2024. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024. Disponível em: https://hdl.handle.net/1843/69085. Acesso em: 16 jun. 2026.

SARNO, A.; GUIMARÃES, C.; PIRES, C.; ZARZA, C.; FERNANDES, D.; KASSIS, E.; DIAS, E.; MARTINS, M. F.; AGUIAR, J. P.; EDELSTEIN, M.; SIMÕES, R. C.; LUTTI, R.; ZARZA, R.; VILLELA, S.; STEGUN, S.; HOUCK, T.; SÔNEGO, T. **Burnout.** São Paulo: Instituto de Apoio e Prevenção ao Burnout; FELLIPELLI Consultoria, 2023. Disponível em: https://docubra.com/doc/c0ee0. Acesso em: 1 jul. 2026.

SILVA JÚNIOR, C. L. S.; BARCELOS, R. M.; GONÇALVES, M. S.; MUNIZ, J. S.; ALVARENGA, G. C. S. Fatores de risco e intervenções eficazes para a síndrome de burnout entre profissionais de saúde: uma revisão bibliográfica. **RECIMA21**, v. 5, n. 6, p. e565348, 2024. DOI: https://doi.org/10.47820/recima21.v5i6.5348. Disponível em: https://recima21.com.br/recima21/pt_BR/article/view/5348. Acesso em: 6 jun. 2026.

SILVA, D. L.; BRAGA, N. C. Os desafios do empregador diante da NR-1 (2025): gestão dos riscos psicossociais, responsabilidade jurídica e sustentabilidade empresarial. **Revista FT**, v. 30, n. 158, 2026. DOI: https://doi.org/10.69849/bxyy6v13. Disponível em: https://www.revistaft.com/ft/article/view/1192. Acesso em: 7 set. 2026.

SILVA, J. G.; SILVA, L. F. G.; PEREIRA, F. R.; RODRIGUES, L. F. F.; CHAN, D. **Reconhecendo e gerenciando o burnout no ambiente de trabalho**: estratégias de prevenção e intervenção. In: Saúde mental no século XXI: diagnósticos, tratamentos e inovações. São Paulo: Editora Científica Digital, 2025. DOI: https://doi.org/10.37885/250218791. Disponível em: https://www.editoracientifica.com.br/books/chapter/reconhecendo-e-gerenciando-o-burnout-no-ambiente-de-trabalho-estrategias-de-prevencao-e-intervencao. Acesso em: 1 ago. 2026.

SILVA, K. K. M.; CORDEIRO, J. J.; PAIVA, J. D. M.; BASTOS, R. A. A.; BEZERRA, C. M. B.; SILVA, M. M. O.; AZEVEDO, G. S.; DE MARTINO, M. M. F. Fatores desencadeantes da síndrome de Burnout em enfermeiros. **Revista de Enfermagem UFPE on line**, Recife, v. 13, n. 2, p. 483-490, 2019. DOI: https://doi.org/10.5205/1981-8963-v13i2a235894p483-490-2019. Disponível em: https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/235894. Acesso em: 20 jun. 2026.

SOARES, A. M. S.; ROCHA, V. A. A.; MOURA, J. C. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho: perspectivas sobre a síndrome de burnout. **Revista DCS**, [S. l.], v. 22, n. 85, 2025. DOI: https://doi.org/10.54899/dcs.v22i85.3830. Disponível em: https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/3830. Acesso em: 1 ago. 2026.

SOUZA, J. M.; SILVA, L.; ROCHA, J. N. F.; BRASIL, K. R. C.; PORTUGAL, A. B. S.; SILVA, M. de F.; HILGEMBERG, G. R.; GUSMÃO, F. L. B. de. Burnout e as implicações sobre a saúde dos trabalhadores. **In: Horizontes da ciência.** São José dos Pinhais: Seven Editora, 2025. DOI: https://doi.org/10.56238/livrosindi202511-007. Disponível em: https://www.sevenpubli.com/_files/ugd/0ecfa4_45f64074e2444d6cb4f6e52d6c032fcd.pdf. Acesso em: 16 jun. 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

TOMAZ, H. C.; TAJRA, F. S.; LIMA, A. C. G.; SANTOS, M. M. Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais da Estratégia Saúde da Família. **Interface: Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 24, e190634, 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/Interface.190634. Disponível em: https://www.scielo.br/j/icse/a/dphvYH39MprDY7LmfCP886J/?lang=pt. Acesso em: 1 jun. 2026.

VEIGA, S. G. Estratégias de prevenção e gestão do burnout: um estudo com gestores. **Revista Americana de Empreendedorismo e Inovação**, v. 7, n. 2, 2025. DOI: https://doi.org/10.33871/26747170.2025.7.2.10395. Disponível em: https://periodicos.unespar.edu.br/raei/article/view/10395. Acesso em: 1 ago. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Burn-out an "occupational phenomenon":** International Classification of Diseases. Geneva: WHO, 2019. Disponível em: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases. Acesso em: 6 jul. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Mental health at work:** policy brief. Geneva: WHO; ILO, 2022. Disponível em: https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/c920460c-9dab-4f9a-ab36-8a83359b35c1/content. Acesso em: 6 jul. 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.