

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC CIDADE TIRADENTES
EXTENSÃO CEU ALTO ALEGRE
Curso Técnico em Recursos Humanos**

**Geane Salamin Correia
Isabella de Sousa Teles
Juliana de Jesus Lustosa
Maria Clara da Silva Oliveira
Rogelica dos Santos
Valeska Fidelis da Silva**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA A PREVENÇÃO DA
SÍNDROME DE BURNOUT NA GERAÇÃO Z**

**São Paulo
2025**

**Geane Salamin Correia
Isabella de Sousa Teles
Juliana de Jesus Lustosa
Maria Clara da Silva Oliveira
Rogelica dos Santos
Valeska Fidelis da Silva**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA A PREVENÇÃO DA
SÍNDROME DE BURNOUT NA GERAÇÃO Z**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso Técnico em Recursos Humanos da Etec de Cidade Tiradentes, orientado pelas professoras Annie Pinheiro e Lilian Rocha, como requisito para obtenção do Título de Técnico em Recursos Humanos.

**São Paulo
2025**

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho, com gratidão, aos nossos familiares, pelo apoio constante e por acreditarem em nós mesmo nos momentos mais desafiadores. Aos amigos de classe, que tornaram a caminhada dos três semestres mais leve, engraçada, colaborativa e repleta de aprendizado.

E a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho, nosso sincero agradecimento.

AGRADECIMENTO

Gostaríamos de expressar nossa sincera gratidão a todos que fizeram parte desta jornada e contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho. Agradecemos especialmente às nossas orientadoras, Lilian Rocha e Annie Pinheiro, pela paciência, dedicação e por compartilharem conosco seus conhecimentos ao longo do desenvolvimento deste TCC. Suas orientações foram fundamentais para que pudéssemos transformar nossas ideias em um projeto concreto e significativo. Estendemos nosso agradecimento a todos que colaboraram com a pesquisa de campo a participação de vocês foi essencial para enriquecer nosso trabalho. A todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte deste processo, nosso muito obrigado!

*“O maior patrimônio de uma
organização são as pessoas
saudáveis que nela trabalham.”*

Idalberto Chiavenato

RESUMO

Este estudo investiga a relação entre qualidade de vida no trabalho e a prevenção da Síndrome de Burnout, com foco específico na Geração Z. Motivada pela crescente preocupação com a saúde mental no ambiente corporativo, a pesquisa considera os desafios únicos enfrentados por essa geração, como o excesso de informações, a pressão por desempenho e a busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O objetivo foi comparar diferentes gerações e identificar estratégias eficazes para prevenir o burnout entre profissionais da Geração Z. A metodologia envolveu uma revisão bibliográfica e uma pesquisa de campo, por meio de um questionário com 15 perguntas fechadas, aplicado via Google Forms. Os resultados indicam que a promoção da qualidade de vida no trabalho — por meio de iniciativas como horários flexíveis, possibilidade de trabalho remoto, apoio psicológico e programas de bem-estar — desempenha um papel fundamental na redução da exaustão emocional. O estudo conclui que empresas que priorizam a saúde mental não apenas reduzem o risco de burnout, mas também contribuem para o desenvolvimento de ambientes organizacionais mais saudáveis, produtivos e sustentáveis.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Síndrome de Burnout; Geração Z; Saúde mental; Prevenção.

Abstract

This study investigates the relationship between quality of work life and the prevention of Burnout Syndrome, with a specific focus on Generation Z. Motivated by the increasing concern with mental health in corporate settings, the research considers the unique challenges faced by this generation, including information overload, performance pressure, and the pursuit of work-life balance. The objective was to compare different generations and identify effective strategies for preventing burnout among Generation Z professionals. The methodology involved a literature review and field research using a questionnaire composed of 15 closed-ended questions, administered via Google Forms. The findings indicate that promoting quality of life at work—through initiatives such as flexible working hours, remote work options, psychological support, and wellness programs—plays a vital role in mitigating emotional exhaustion. The study concludes that companies that prioritize mental health not only reduce the risk of burnout but also contribute to the development of healthier, more productive, and sustainable organizational environments.

Keywords: Quality of life at work; Burnout syndrome; Generation Z; Mental health; Prevention.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 8 |
| 1.1 JUSTIFICATIVA | 8 |
| 1.2 PROBLEMÁTICA | 8 |
| 1.3 HIPÓTESES..... | 8 |
| 1.4 OBJETIVO GERAL | 9 |
| 1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 9 |
| 1.6 METODOLOGIA | 9 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO..... | 10 |
| 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | 10 |
| 2.2 SÍNDROME DE BURNOUT | 11 |
| 2.3 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT NA GERAÇÃO Z | 14 |
| 3. ANÁLISE DE DADOS..... | 17 |
| 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 23 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 24 |

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho refere-se ao conjunto de condições que impactam o bem estar dos colaboradores, sendo ele físico ou mental.

A Síndrome de burnout é um transtorno emocional que é resultado do estresse excessivo no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida e a síndrome de burnout estão diretamente ligadas uma à outra, pois um ambiente de trabalho que promova um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do colaborador pode reduzir os riscos de esgotamento. A geração Z é a mais recente a ingressar no mercado de trabalho e traz consigo uma série de demandas e expectativas.

O objetivo desse estudo é elaborar uma comparação entre as gerações e analisar como aplicar ações que previnam a síndrome de burnout.

1.1 Justificativa

Atualmente, a saúde mental tem ganhado destaque devido o aumento de desafios cotidianos que exigem adaptação física, mental e social. Embora frequentemente se discuta saúde e qualidade de vida, a saúde mental ainda é subestimada, apesar de sua importância crucial neste século. A crescente incidência de estresse, burnout, ansiedade e depressão revela a necessidade urgente de abordagens eficazes para preservar o bem-estar psicológico. A síndrome de burnout, em particular, surge da exaustão emocional relacionada ao ambiente de trabalho e está ligada à qualidade de vida. Portanto, é fundamental explorar como a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho pode servir como uma estratégia preventiva contra o burnout na geração Z, promovendo um equilíbrio emocional necessário para o gerenciamento eficiente das emoções e da rotina diária.

1.2 Problemática

A promoção da qualidade de vida no ambiente organizacional, contribui para a prevenção da síndrome de burnout melhorando a saúde mental dos profissionais da geração Z?

1.3 Hipóteses

- A oferta de programas de qualidade de vida, como atividades físicas, mindfulness e ginástica laboral, pode contribuir para a redução do estresse e a prevenção da Síndrome de Burnout entre os colaboradores da geração Z;

- A criação de ambientes organizacionais mais acolhedores, com espaços de convivência e áreas de descanso, favorece o equilíbrio entre produtividade e bem-estar, prevenindo a Síndrome de Burnout na geração Z;
- A adoção de políticas que valorizem a autonomia, o reconhecimento profissional e a participação nas decisões da empresa pode aumentar a satisfação no trabalho e reduzir o risco de Burnout entre os colaboradores da geração Z.

1.4 Objetivo Geral

Elaborar uma comparação entre as gerações, e analisar como aplicar ações que previnam a Síndrome de Burnout na geração Z.

1.5 Objetivos Específicos

- Conscientizar os colaboradores através de campanhas e palestras sobre síndrome de burnout na geração Z;
- Implementar pesquisa de clima para mapear a percepção dos colaboradores;
- Criar um canal de comunicação seguro para pedido de ajuda, tanto pessoais quanto profissionais.

1.6 Metodologia

A pesquisa foi feita por meio de levantamento bibliográfico com livros, artigos, teses e conteúdo da internet. Também foi aplicada uma pesquisa de campo com um questionário de 15 perguntas fechadas, elaborado no Google Forms. O formulário foi divulgado por redes sociais e aplicativos de mensagens. Os resultados foram analisados por meio de gráficos gerados pela própria ferramenta do Google Forms, facilitando a visualização dos dados obtidos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho vai muito além de aspectos pessoais; ela exerce um impacto direto no desempenho profissional do colaborador. Manter uma vida saudável, ativa e feliz reflete diretamente no ambiente de trabalho, contribuindo para a satisfação das necessidades do trabalhador e o seu desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional. A melhoria na qualidade de vida no ambiente organizacional visa otimizar o bem-estar dos colaboradores, proporcionando ações que favoreçam seu crescimento e engajamento. Colaboradores que desfrutam de uma boa qualidade de vida tendem a ser mais produtivos, criativos e comprometidos com suas funções, gerando benefícios para a organização como um todo.

“O importante não é viver, mas viver bem”. Platão, filósofo e matemático da Grécia antiga.

Essa citação nos lembra que não basta simplesmente existir; é essencial que nossa vivência no trabalho seja satisfatória para que possamos desempenhar nossas funções de forma plena e produtiva. A qualidade de vida no trabalho, portanto, envolve fatores como o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, condições adequadas de trabalho, um ambiente saudável e o incentivo ao desenvolvimento contínuo do colaborador.

Os impactos da qualidade de vida no trabalho são diversos e podem influenciar diretamente a saúde física e mental dos colaboradores.

“Hábitos incorretos são responsáveis pela maioria de nossas doenças, se não por todas”. Joseph Pilates (enfermeiro criador do método pilates.)

Isso inclui, por exemplo, o estresse causado por ambientes de trabalho tóxicos ou pela sobrecarga de tarefas. Quando o colaborador não possui uma boa qualidade de vida no trabalho, ele pode experimentar uma série de efeitos negativos, como o aumento do estresse, da ansiedade e até doenças relacionadas ao sedentarismo ou ao desequilíbrio emocional. Em contrapartida, um ambiente de trabalho que preza pelo bem-estar do colaborador pode melhorar a saúde mental, aumentar o nível de satisfação e promover um ambiente harmonioso e colaborativo.

Igor Trevisan, em suas observações, destacou que a satisfação no trabalho não está ligada exclusivamente ao salário e aos benefícios, mas também à qualidade de

vida proporcionada pelo ambiente de trabalho. Investir na qualidade de vida, portanto, é fundamental para que o colaborador possa se sentir valorizado e, por consequência, tenha um desempenho profissional mais eficiente e satisfatório.

Além disso, ao refletirmos sobre o conceito de viver plenamente, é importante destacar a importância de estarmos presentes no momento atual.

[...] ninguém consegue ser feliz no futuro, nem no passado. A verdadeira felicidade está no presente, na prática da gratidão e na meditação [...] Informação fornecida por Dr. Barakat no podcast do Joel Jota.

Essa perspectiva reforça a necessidade de cultivar hábitos que promovam o equilíbrio emocional e a saúde mental, aspectos fundamentais para a manutenção de uma boa qualidade de vida no trabalho.

Portanto, promover a qualidade de vida no ambiente profissional é uma estratégia que traz benefícios tanto para o colaborador quanto para a organização, gerando um ciclo positivo de bem-estar, produtividade e satisfação.

2.2 Síndrome de burnout

Os primeiros estudos sobre a síndrome surgiram na década de 1960, tornando-se mais numerosos e conhecidos no Brasil, onde é denominada como doença relacionada ao trabalho (Cruz et al., 2019).

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho (gov.br).

E no ambiente de trabalho sofremos com uma carga de trabalho excessiva de trabalho, aumentando o nível de estresse e a pressão. Em ambiente de trabalho tóxico que podem ter a falta de apoio de colaborador, uma liderança inadequada, gerenciamento de tempo falho, pode facilmente desencadear o esgotamento físico e mental.

O Burnout manifesta-se por meio de quatro classes sintomatológicas, sendo elas: Física manifestando-se como cansaço constante, ausência do sono, distúrbios gastrointestinais, perda de peso, distúrbios cardiovasculares e respiratórios, e dores musculares e/ou osteomusculares);

Psíquica causando falta de atenção, alterações da memória, ansiedade, impaciência, bipolaridade, desconfiança e frustração;

Comportamental manifestando agressividade, irritabilidade, negligência no trabalho, tensão, relacionamentos abalados por conta do distanciamento e indiferença e defensiva onde aparecem os sintomas como isolamento, sentimento de onipotência, ironia e atitude cínica (Portela et al, 2015).

Como vemos a SB causa vários danos à saúde de uma pessoa, levando sérios riscos estrutura físicas que estabelecem nosso corpo, como também alguns agravantes emocionais.

2.2.1 Competências envolvidas na Síndrome de Burnout

- **Exaustão emocional**; definida como exaustão de recursos emocionais para lidar com situações do cotidiano;
- **Despersonalização**; envolvendo sentimentos negativos ou bloqueios dos sentimentos em relação às pessoas que estão em contato com o profissional;
- **Falta de realização pessoal**; que equivale a incapacidade do trabalhador em ver sua atividade de uma forma positiva (Portela et al, 2015).

O Portela (et al, 2015) vem nos mostrar como pode interferir nas soft skill que temos, sem mesmos percebermos, mais um dos agravantes que ela pode causar.

2.2.2 Diagnóstico da Síndrome de Burnout

O diagnóstico da Síndrome de Burnout é feita por profissional especialista após análise clínica do paciente. O psiquiatra e o psicólogo são os profissionais de saúde indicados para identificar o problema e orientar a melhor forma do tratamento, conforme cada caso. O tratamento da SB é feito basicamente com psicoterapia, mas também pode envolver medicamentos (antidepressivos ou ansiolíticos). O tratamento normalmente surte e efeitos entre um e três meses, mas pode perdurar por mais tempo, conforme cada caso. Mudanças nas condições de trabalho, hábitos e estilos de vida. (LATORRACA, 2019).

Levando em consideração que quando se chega em casos mais críticos, as medicações são de grande valia, mas ressaltando que os tratamentos sempre serão por duas partes, medicamentoso e a mudança de hábitos, e ainda assim fazendo a análise de sua prevenção.

2.2.3 Prevenção da Síndrome de Burnout

É responsabilidade da empresa garantir um ambiente profissional saudável e seguro aos colaboradores. Condutas simples podem ajudar a evitar abusos e episódios de esgotamento mental, algumas delas são:

- **Promover a conscientização:** É essencial promover a conscientização de funcionários e gestores sobre a síndrome. Dessa forma é possível identificar de forma precoce possíveis sinais e proporcionar ajuda quando necessário.
- **Gerencie a carga de trabalho:** É importante estabelecer limites para quantidade de trabalho executado e distribuir de forma saudável as tarefas do dia a dia.
- **Construa um ambiente de trabalho de apoio:** Buscar incentivar os colaboradores um ambiente de trabalho onde eles possam se sentir ouvidos, apoiados e valorizados.
- **Faça treinamentos com lideranças:** Ofereça treinamentos para que os gestores saibam como motivar e apoiar suas equipes de forma eficaz e saudável.
- **Promova o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal:** Incentive práticas saudáveis de equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal, como pausas regulares, férias e a rotina fora do ambiente de trabalho. (PUCRS,2023).

O bem-estar deve estar entre as principais necessidades profissionais do mundo de trabalho atual. Buscar e implementar medidas que proporcionem um ambiente saudável aos colaboradores deve estar entre as prioridades de toda organização.

2.2.4 Burnout é um fenômeno ocupacional

A Síndrome de Burnout era descrita pela OMS como um transtorno psiquiátrico, mas em 2022 passou a ser incluída dentro da 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID 11), sendo definida como uma síndrome gerada por um estresse crônico de trabalho não administrado de forma adequada (OPAS,2019).

Isso implica dizer que, a Síndrome de Burnout, quando diagnosticada, pode ser considerada um fenômeno ocupacional e podendo ser motivo de afastamento do colaborador e responsabilidade direta do empregador. A Síndrome de Burnout como

uma doença ocupacional, de sorte que os trabalhadores diagnosticados passam a ter as mesmas garantias trabalhistas e previdenciárias previstas para as demais doenças do trabalho.

2.3 A qualidade de vida no trabalho para prevenção da síndrome de Burnout na geração Z

A geração Z, formada por pessoas nascidas entre 1997 e 2012, é a primeira a crescer totalmente conectada ao mundo digital. Desde a infância, tiveram acesso constante a tecnologias como smartphones, redes sociais e outras ferramentas online. Esse contato constante com o digital formou um perfil único dessa geração, que tem expectativas diferentes sobre o trabalho e a qualidade de vida profissional. Enquanto as gerações anteriores tiveram que se adaptar ao digital, a Geração Z já nasceu conectada, o que muda a forma como se comunicam, interagem e se veem no mercado de trabalho.

2.3.1 Desafios da Geração Z no contexto digital

Como aponta Ismael Scofield (2025), a busca pela validação online, sobrecarga de informações, e a pressão do ambiente de trabalho, entre a realidade e o virtual, são fatores que afetam profundamente essa geração. Essa conexão constante pode gerar um conflito entre as exigências do mundo digital e o desejo de ter um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional. Isso faz com que as empresas precisem repensar suas formas de gestão, para que o ambiente de trabalho esteja mais alinhado com as necessidades dessa nova geração.

2.3.2 A importância da qualidade de vida no trabalho

Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho se torna ainda mais importante, principalmente para prevenir o burnout, um problema crescente entre os jovens da Geração Z. A pressão para estar sempre “conectado” e a sobrecarga de informações aumentam o estresse e a exaustão. Lipp (2003) explica que o estresse é “uma tensão que desestabiliza o equilíbrio do corpo, sendo uma resposta física e emocional às pressões enfrentadas”. Isso mostra como a constante pressão digital

pode afetar a saúde mental, tornando ainda mais urgente a necessidade de evitar o burnout.

2.3.3 Estratégias para promover o bem-estar e prevenir o Burnout

Criar um ambiente de trabalho que valorize o equilíbrio, o bem-estar e a saúde mental é essencial para amenizar os efeitos dessa pressão digital. Como Chiavenato (2014) destaca, "um ambiente de trabalho agradável melhora os relacionamentos, aumenta a produtividade e reduz acidentes, doenças, faltas e rotatividade". Essas condições não só beneficiam a saúde mental dos colaboradores, mas também tornam o local de trabalho mais harmonioso e produtivo.

Empresas que adotam políticas de bem-estar, como horários flexíveis, apoio psicológico e incentivo a pausas regulares, ajudam a prevenir a síndrome de burnout. Essas ações ajudam a equilibrar as demandas do trabalho com as necessidades pessoais dos colaboradores, diminuindo o estresse e o cansaço. Além disso, elas aumentam a satisfação e a produtividade dos jovens da Geração Z, criando um ambiente de trabalho mais acolhedor e saudável.

2.3.4 A importância de investir na qualidade de vida no trabalho

Investir na qualidade de vida no trabalho não é apenas uma forma de evitar o Burnout, mas também uma demonstração clara de que as empresas se importam com o bem-estar de seus colaboradores. Para a Geração Z, que vive em um mundo digital com pressões constantes para estar sempre disponível, esse investimento é ainda mais importante. Essa geração, que cresceu rodeada de informações e com a necessidade de validação online, enfrenta um desafio único: equilibrar o mundo digital com as exigências do trabalho.

Quando as empresas criam um ambiente onde os colaboradores podem alcançar esse equilíbrio, oferecendo, por exemplo, horários flexíveis, apoio psicológico e momentos de descanso, elas não estão apenas prevenindo o cansaço. Elas estão promovendo uma cultura de cuidado, onde cada pessoa é vista como um ser completo, com necessidades que vão além do trabalho.

2.3.5 O papel das empresas em proporcionar equilíbrio

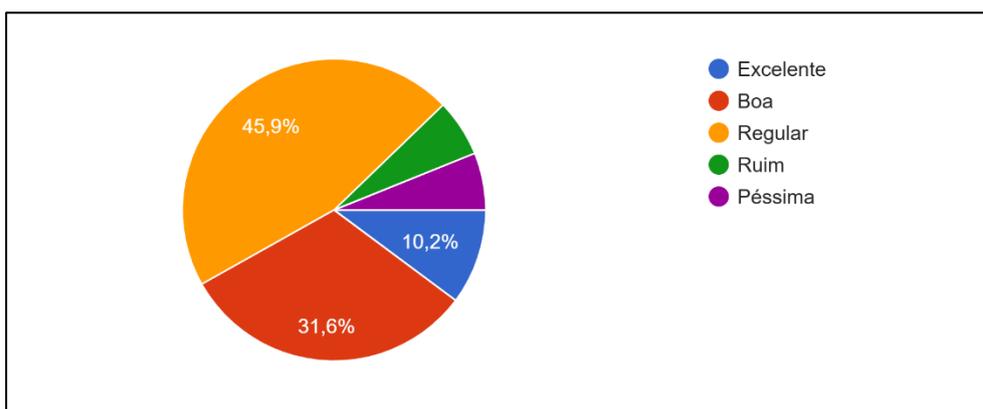
Permitir que a Geração Z se desconecte sem a pressão de estar "sempre online" é crucial para reduzir o estresse e o desgaste. Isso ajuda os colaboradores a se sentirem mais seguros e valorizados, não apenas como profissionais, mas como pessoas que também precisam de tempo para cuidar de si mesmas. Empresas que praticam essas medidas, além de protegerem seus colaboradores do burnout, criam um ambiente mais saudável, onde todos podem crescer, aprender e prosperar.

3. ANÁLISE DE DADOS

O objetivo deste estudo foi entender a correlação entre a qualidade de vida no trabalho e os sintomas da Síndrome de Burnout, identificando os motivos que levam ao desenvolvimento desta síndrome. O instrumento utilizado para a coleta de dados da pesquisa de campo foi um questionário elaborado com a ferramenta do Google Forms, composto por 15 perguntas, selecionamos as que mais se destacaram e com uma maior relevância dentre as outras. A pesquisa teve seu início na data de 30/04 a 14/5/25. A faixa etária que mais respondeu essa pesquisa foram:

46,4% Geração Y, 36,1% Geração Z, 15,5% Geração X, 2,1% Baby Boomers, chegando assim em uma totalidade de 100% da pesquisa.

Figura 1 – Como você avalia a qualidade de vida no ambiente de trabalho.



Fonte: Dos próprios autores 2025.

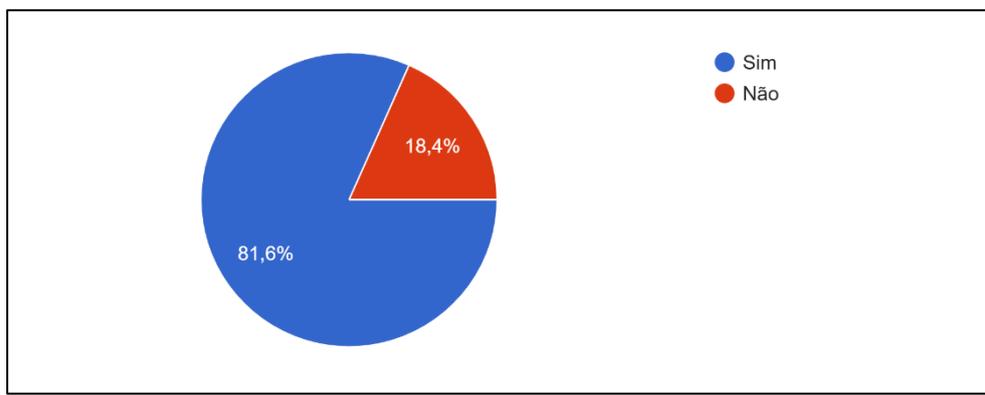
A maioria das pessoas (45,9%) considera a qualidade de vida no ambiente de trabalho apenas regular, o que indica uma percepção mediana, com possíveis pontos de insatisfação. Apenas 10,2% consideram excelente, enquanto 31,6% avaliam como boa, somando 41,2% de percepção positiva. Já a percepção negativa (péssima ou ruim) totaliza 12,4%, o que merece atenção, pois mesmo sendo a minoria, indica que parte dos colaboradores enfrenta dificuldades significativas, que apontam para a necessidade de ações estratégicas que promovam melhorias.

Pesquisa nacional realizada em 2024 pelo Instituto de Pesquisa DataSenado mostra que para 48% dos brasileiros a qualidade de vida dos trabalhadores do país é

regular. Dentre os que se posicionam nos extremos, 35% avaliam como ruim ou péssima e apenas 16% como boa ou ótima.

Para a maioria absoluta dos cidadãos, 67% (112,8 milhões de brasileiros), o principal desafio que os trabalhadores brasileiros enfrentam em relação à qualidade de vida é o valor do salário, seguidos pelo deslocamento e pelas condições de trabalho.

Figura 2 – Na sua percepção, você sente que seu trabalho contribui para seu estresse diário?



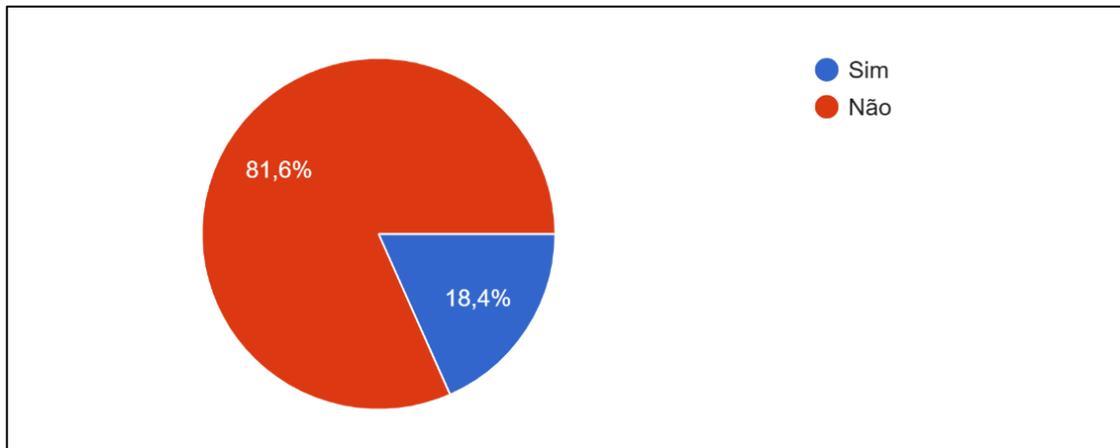
Fonte: Dos próprios autores 2025.

Mais de 8 em cada 10 colaboradores acreditam que o trabalho é uma fonte significativa de estresse diário. Isso aponta para um cenário preocupante de sobrecarga emocional, pressões constantes ou ausência de estratégias de bem-estar nas organizações. Cultura organizacional que pode estar priorizando resultados acima do bem-estar.

Um estudo realizado pela Bee Touch identificou que 78% dos quase 2.000 trabalhadores brasileiros analisados em 2024 apresentam níveis moderados ou graves de estresse. Além disso, 58% dos participantes relataram sintomas depressivos. A pesquisa aponta para os desafios no ambiente de trabalho, exacerbados por crises globais e mudanças rápidas na tecnologia, incluindo a adoção do teletrabalho e modelos híbridos.

A dependência da internet foi relatada por 66% dos trabalhadores, contribuindo para o aumento da ansiedade e dificuldades em se desconectar. Cerca de 6% dos entrevistados mostraram risco de suicídio.

Figura 3 - Você sente que a empresa oferece apoio adequado para lidar com o estresse ou dificuldades emocionais no trabalho?

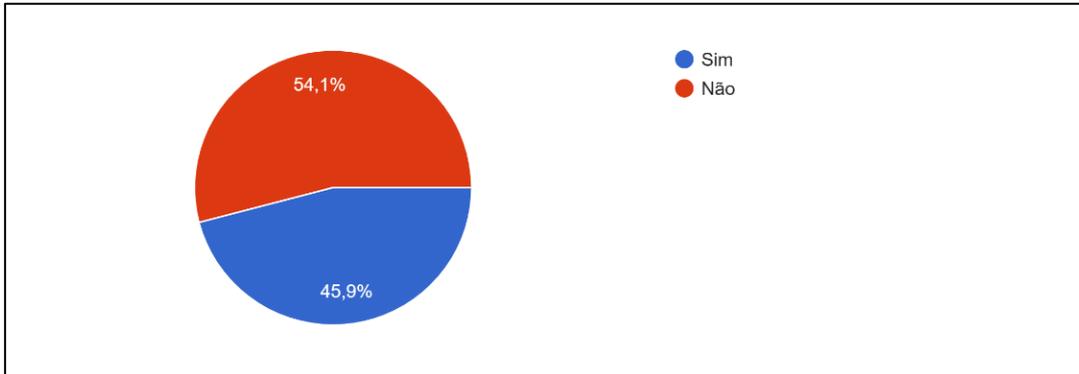


Fonte: Dos próprios autores 2025.

Um total de 81,6% dos colaboradores não se sente apoiados emocionalmente pela sua empresa. Isso representa um grave déficit nas ações de suporte à saúde mental, afirmando que o trabalho contribui para o seu estresse diário. Os dados demonstram a certa urgência de priorizar a saúde mental como parte da estratégia organizacional. Investir em bem-estar não é custo, é sustentabilidade humana e corporativa.

Segundo dados do estudo People at Work 2023, **43%** dos trabalhadores brasileiros se sentem desamparados para abordar questões de saúde mental com gestores ou colegas, temendo julgamentos e falta de empatia. De acordo com o estudo, a saúde mental debilitada afeta negativamente o trabalho de cerca de um terço dos trabalhadores na América Latina, e o estresse é um fator ainda mais prejudicial, impactando o trabalho de cerca de dois terços dos trabalhadores.

Figura 4 - Você identifica alguma característica da Síndrome de Burnout em você mesmo?



Fonte: Dos próprios autores 2025.

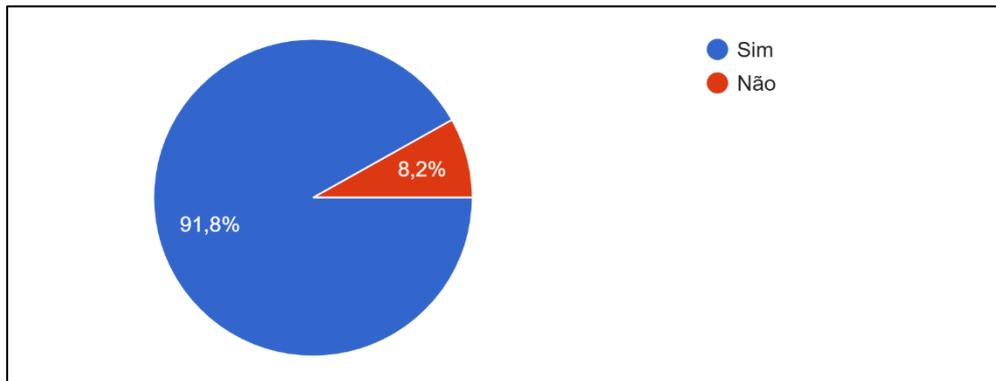
É alarmante ver que quase metade dos colaboradores (45,9%) afirma identificar em si sinais da SB, com altos índices de estresse e ausência de apoio emocional, e sintomas como exaustão emocional, desmotivação, irritabilidade ou sensação de ineficácia, queda de produtividade. Esse dado confirma um nível crítico de risco psicológico dentro da organização, e é impossível não enxergar esses sintomas e a saúde do seu colaborador.

Uma pesquisa feita online analisou que a busca por sintomas e Síndrome de Burnout aumentou 37% em 2024 (de janeiro a julho), se comparada à média de pesquisas diárias em relação ao mesmo período de 2023.

De acordo com dados do Google Trends, ferramenta que analisa tendências de busca no Google, nunca houve tanto interesse pelo Burnout no Brasil. Desde o início da série histórica, em 2004, o volume de pesquisas é maior em 2023 e 2024 do que em todos os outros anos anteriores.

Os locais que mais pesquisam sobre o tema são o Distrito Federal, Rondônia, Acre, Roraima e São Paulo.

Figura 5 - Você acredita que a empresa poderia fazer mais para prevenir o Burnout entre os funcionários?



Fonte: Dos próprios autores 2025.

Os resultados mostraram que 91,8% dos participantes responderam "sim", indicando que a grande maioria acredita que as ações realizadas atualmente pela empresa não são suficientes para prevenir a Síndrome de Burnout. Apenas 8,2% responderam "não", demonstrando que uma minoria considera as medidas adotadas adequadas.

Vimos que o State of Workplace Burnout 2023 revelou que 38,1% dos trabalhadores em 40 países relataram estar em estado de Burnout, um aumento em relação aos 34,7% registrados em 2021. O estudo aponta que o Burnout continua a crescer globalmente, evidenciando a persistência de condições laborais que favorecem o desenvolvimento desse transtorno.

Essa pesquisa nos mostra não apenas dados quantitativos sobre bem-estar no ambiente de trabalho, mas expõe falhas sistêmicas de gestão organizacional, cultura institucional e práticas de cuidado com o ser humano no trabalho. A partir da leitura dos dados, evidencia-se um desalinhamento profundo entre o discurso e a prática empresarial em relação à qualidade de vida, saúde mental e emocional do colaborador.

Vemos que as atuais gestões estão centradas em produtividade, metas e entrega, ao custo da saúde mental. Essa cultura resultadista, disfarçada de "alta performance", não oferece espaço para a vulnerabilidade humana, transformando o ambiente de trabalho em um campo de pressão constante, o que perpetua o estresse crônico, e assim uma possível Burnout. As organizações precisam sair da lógica de

gestão “reativa”, e migrar para uma cultura de prevenção, escuta ativa e responsabilidade emocional corporativa.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, foi possível compreender a importância da qualidade de vida no trabalho como fator fundamental para a prevenção da Síndrome de Burnout, especialmente entre os profissionais da geração z. Esta geração, marcada por sua alta conexão com o meio digital, enfrenta desafios que vão além das questões técnicas do trabalho, lidando constantemente com sobrecarga de informações, pressão por resultados, competitividade e a necessidade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Ficou evidente que investir na qualidade de vida no ambiente corporativo não é apenas uma tendência, mas uma necessidade estratégica. A implementação de medidas como flexibilidade de horários, trabalho remoto, acompanhamento psicológico, programas de bem-estar e ações de fortalecimento dos vínculos interpessoais contribuem diretamente para a redução dos casos de Burnout e aumentam a satisfação, produtividade e retenção dos talentos, especialmente os da geração z.

Portanto, este estudo reforça que as empresas que priorizam a saúde mental e o equilíbrio dos seus colaboradores não apenas contribuem para a prevenção do esgotamento profissional, mas também constroem ambientes mais saudáveis, colaborativos e preparados para os desafios do mercado contemporâneo. Promover qualidade de vida no trabalho é, acima de tudo, uma prática de responsabilidade social, humana e organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL, Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Portal Gov.br - Saúde, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout> Acesso em 06 de agosto de 2024.
- CIA DE ESTÁGIOS. **Burnout: como evitar a síndrome na empresa?** Cia de Estágios, 2020. Disponível em: <https://www.ciadeestagios.com.br/conteudos-para-rh/como-evitar-burnout-na-empresa/> Acesso em 05 de novembro de 2024.
- CONNECTA SC. **Para 4 em cada 10 trabalhadores, falta apoio à saúde mental**. Conecta SC, 30 jan. 2025. Disponível em: <https://conectasc.com.br/2025/01/30/303649-para-4-em-cada-10-trabalhadores-falta-apoio-a-saude-mental>. Acesso em: 28 maio 2025.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel**. 4 ed. Disponível em: <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2025.
- FAUSTO, Jozadake Petry. **Excesso de trabalho – síndrome de burnout**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) — Universidade Federal - Santa Catarina, Florianópolis 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/242806/105%201120.pdf?sequence=1> <https://exame.com/carreira/como-o-burnout-atinge-a-geracao-z-no-mercado-de-trabalho/> <https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2024/09/6947751-trabalhadores-da-geracao-z-sao-os-que-mais-sofrem-burnout.html> Acesso em 08 de outubro de 2024.
- MEDPREV. **Procura por burnout e seus sintomas aumenta em 2024**. Medprev Blog, 2024. Disponível em: <https://medprev.online/blog/sindrome-de-burnout/procura-por-burnout-e-seus-sintomas-aumenta-em-2024>. Acesso em: 21 maio 2025.
- PODER360. **Estresse afeta 78% dos trabalhadores no Brasil**, diz estudo. Poder360, 2024. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-saude/estresse-afeta-78-dos-trabalhadores-no-brasil-diz-estudo>. Acesso em: 22 maio 2025.
- PORFÍRIO, Francisco. **"Geração Z"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/geracao-z.htm>. Acesso em 07 de abril de 2025.
- MANES, Danilo Ferreira. **Síndrome de burnout reconhecida como doença ocupacional**. Migalhas trabalhista, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/385916/sindrome-de-burnout-reconhecida-como-doenca-ocupacional> Acesso em 06 de abril de 2025.
- MATTES, Tiago. **Burnout: Da exaustão à plenitude – Uma perspectiva cristã para lidar com o esgotamento**. Editora Tomas Nelson Brasil, 2024.

OPAS. **CID: Burnout é um fenômeno ocupacional.** Organização Pan-Americana da Saúde. 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 7 abr. 2025.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout. Quando o Trabalho Ameaça o Bem-estar do Trabalhador.** Casa do Psicólogo; 3ª edição, 2010.

PUCRS. **Síndrome de Burnout: o que é e como identificá-la.** PUCRS Online, 2023. Disponível em: <https://online.pucrs.br/blog/sindrome-burnout>. Acesso em: 7 abr. 2025.

RODRIGUES, Diego. **Hipótese científica - pesquisa.** Mystudybay, 2024. Disponível em: <https://mystudybay.com.br/hipotese-tcc/> Acesso em 22 de outubro de 2024.

SENADO FEDERAL. **Pesquisa Nacional sobre o Trabalho - 2024.** DataSenado, 2024. Disponível em: https://www.senado.leg.br/institucional/datasenado/relatorio_online/pesquisa_trabalho/2024/interativo.html. Acesso em: 21 maio 2025.

SBPH. **Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde.** Revista da SBPH - São Paulo 2020. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005 Acesso em 10 de setembro de 2024.

SÃO PAULO, Secretaria de Saúde. **Síndrome de Burnout: o que é, sintomas e causas.** Portal da Secretaria Municipal da Saúde de São Paulo, 2022. Disponível em: <https://capital.sp.gov.br/web/saude/w/noticias/338916> Acesso em 22 de outubro de 2024.

WE ARE HUMAN LEADERS. **Burnout Report 2023.** Human Leaders, 2023. Disponível em: <https://www.wearehumanleaders.com/latestarticles/burnoutreport2023>. Acesso em: 28 maio 2025.