

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MAUÁ

**LUIS GUSTAVO FREITAS SANTOS
LUIS HENRIQUE BUGADA CAMPELLO
VINICIUS ROBERTO PEREIRA CASSANI**

SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE DOS FATORES PSICOSSOCIAIS E SUA RELAÇÃO COM A PRODUTIVIDADE NO TRABALHO

Mauá – SP
Dezembro/2025

**LUIS GUSTAVO FREITAS SANTOS
LUIS HENRIQUE BUGADA CAMPELLO
VINICIUS ROBERTO PEREIRA CASSANI**

**Síndrome de Burnout: uma análise dos fatores psicossociais e sua relação
com a produtividade no trabalho**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado a Escola Técnica Estadual de
Mauá como requisito para a obtenção do
título de técnico em Administração.

Orientadora do projeto: Prof.^ª Ma. Cláudia
Emanoela Bonfim

Mauá – SP
Dezembro/2025

LUIS GUSTAVO FREITAS SANTOS
LUIS HENRIQUE BUGADA CAMPELLO
VINICIUS ROBERTO PEREIRA CASSANI

Síndrome de Burnout: uma análise dos fatores psicossociais e sua relação
com a produtividade no trabalho

Trabalho de conclusão de curso
apresentado a Escola Técnica Estadual de
Mauá como requisito para a obtenção do
título de técnico em Administração.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado em: 02/12/2025.

Banca examinadora:

Prof.^a Cláudia Emanoela Bonfim, ETEC de Mauá– Orientadora

Prof.^a Elisangela, ETEC de Mauá– Avaliador

Prof.^a Geni, ETEC de Mauá– Avaliador

Prof.^a Camila, ETEC de Mauá– Avaliador

Prof.^o Carlos, ETEC de Mauá– Avaliador

Dedicamos este trabalho a todos que enfrentam a síndrome de burnout e lutam diariamente por saúde e equilíbrio.
Às nossas famílias, pelo apoio constante, e a nós três, pela união e força que nos trouxeram até aqui.

Agradecemos a Deus, às nossas famílias e aos amigos pelo incentivo em cada etapa.

Aos professores orientadores, pela orientação e paciência.

E agradecemos uns aos outros, pela parceria e dedicação que tornaram este TCC possível.

“A verdadeira medida de um homem não é como ele se comporta em momentos de conforto, mas como ele se mantém em tempos de desafio.”

MARTIN LUTHER KING JR.

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar a influência dos fatores psicossociais no desenvolvimento da Síndrome de Burnout e compreender como essa condição impacta diretamente a produtividade dos trabalhadores no ambiente organizacional. A pesquisa teve abordagem qualitativa e exploratória, com coleta de dados realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com uma psicóloga especialista em saúde pública e uma profissional que vivenciou o Burnout em sua rotina laboral. Os resultados demonstraram que o excesso de demandas, a liderança autoritária, a falta de reconhecimento e o clima organizacional hostil são os principais fatores associados ao surgimento da síndrome. Verificou-se ainda que o Burnout não compromete apenas a saúde mental e emocional do trabalhador, mas também reduz a eficiência, a criatividade e o engajamento nas atividades profissionais, gerando prejuízos à produtividade e ao desempenho coletivo. Com base nos dados analisados, foi desenvolvido um ebook informativo e educativo sobre a Síndrome de Burnout, com o intuito de orientar trabalhadores e gestores sobre as causas, sintomas e estratégias de prevenção. O produto busca contribuir para a conscientização sobre a importância da saúde mental no trabalho e incentivar a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis e humanizados.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Fatores Psicossociais. Produtividade. Saúde Mental. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

This final course project aims to analyze the influence of psychosocial factors on the development of Burnout Syndrome and to understand how this condition directly affects workers' productivity in the organizational environment. The research adopted a qualitative and exploratory approach, with data collected through semi-structured interviews conducted with a psychologist specialized in public health and a professional who experienced Burnout in her work routine. The results showed that excessive demands, authoritarian leadership, lack of recognition, and a hostile organizational climate are the main factors associated with the onset of the syndrome. It was also verified that Burnout not only compromises the worker's mental and emotional health but also reduces efficiency, creativity, and engagement in professional activities, generating losses in productivity and overall team performance. Based on the analyzed data, an informative and educational ebook on Burnout Syndrome was developed, aiming to guide workers and managers on the causes, symptoms, and prevention strategies. The product seeks to contribute to raising awareness of the importance of mental health at work and to encourage the creation of healthier and more humanized organizational environments.

Keywords: Burnout Syndrome. Psychosocial Factors. Productivity. Mental Health. Work Environment.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CID-11	Classificação Internacional de Doenças – 11 ^a edição
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
NR 17	Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia)
ODS 3	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 – Saúde e Bem-Estar
OMS	Organização Mundial da Saúde
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
UNIP	Universidade Paulista

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1. Problema de pesquisa	12
1.2. Hipótese.....	12
1.3. Objetivos.....	13
1.4. Justificativa	13
1.5. Metodologia	14
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1. Desenvolvimento da administração como ciência.....	15
2.2. Status atual da administração	16
2.3. Áreas da administração	16
2.3.1. Recursos humanos	17
2.3.2. Gestão financeira.....	17
2.3.3 Marketing	17
2.3.4 Logística	18
2.3.5 Controladoria.....	18
2.4. Tendências da Administração Contemporânea	18
2.5 Perfil dos profissionais da administração.....	19
3. REVISÃO TEÓRICA: GESTÃO DE PESSOAS.....	20
3.1. Conceito e evolução da gestão de pessoas	20
3.2. Principais processos da gestão de pessoas	20
3.3. Perfil do profissional a ser recrutado	21
3.4. O papel da liderança na gestão de pessoas	21
3.5. Clima organizacional, qualidade de vida e saúde mental	22
4. A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E OS DESAFIOS PSICOSSOCIAIS NA ERA CONTEMPORÂNEA	23
4.1. Saúde Mental e Síndrome de Burnout no Contexto Organizacional	23
4.2. Iniciativas Corporativas, Estratégias de Prevenção e o Papel dos Profissionais na Gestão do Burnout.....	24
4.3. A Intervenção Profissional na Promoção da Saúde Mental no Trabalho.....	26
4.4. Síndrome de Burnout, causas, sintomas e como tratar.....	27
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30

5.1.Tipos de pesquisa	30
5.2.Instrumentos de pesquisa	30
5.3.Aspectos éticos.....	30
5.4.Participantes.....	31
5.5.Local e período	31
6. ANÁLISE DA ENTREVISTA.....	32
6.1.Pontos em comum.....	32
6.2.Comparação e Interpretação Crítica	33
6.3. Síntese Final da Análise	34
7.PROPOSTA DE INTERVENÇÃO.....	35
7.1.Justificativa da Proposta.....	35
7.2.Objetivo da Proposta.....	35
7.3.Descrição da Proposta	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
APÊNDICE A – ENTREVISTA COM K.F.....	42
APÊNDICE B – Entrevista com K.C.O.....	45

1. INTRODUÇÃO

Nesse trabalho será apresentado a importância da análise sobre a síndrome de Burnout e sua relação com a produtividade no trabalho, afetando não somente o trabalhador, mas o ambiente de trabalho por completo.

A análise busca compreender como esses fatores impactam a saúde dos colaboradores e a produtividade organizacional, gerando efeitos como aumento de erros, desmotivação e absenteísmo. O estudo propõe a implementação de medidas preventivas e corretivas para promover ambientes de trabalho mais equilibrados, visando tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto a eficiência das empresas.

1.1. Problema de pesquisa

A síndrome de Burnout é uma doença que afeta diretamente a saúde mental dos trabalhadores. Influência não somente um indivíduo, mas acaba comprometendo o ambiente de trabalho inteiro e interferindo em relações intersociais.

De que forma os fatores psicossociais contribuem para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout e como essa condição impacta a produtividade dos trabalhadores?

1.2. Hipótese

A presença constante de fatores psicossociais negativos no ambiente de trabalho, como excesso de demandas e falta de apoio emocional, está diretamente relacionada ao aumento dos casos de Síndrome de Burnout entre os colaboradores.

Diante do exposto, a implementação de estratégias de apoio à saúde mental no ambiente de trabalho contribui significativamente para a redução do esgotamento profissional, aumento da produtividade e diminuição da rotatividade nas organizações.

1.3.Objetivos

Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo principal analisar a influência dos fatores psicossociais no desenvolvimento da Síndrome de Burnout e como essa condição impacta diretamente a produtividade dos trabalhadores no ambiente organizacional.

A partir dessa análise, busca-se compreender de forma aprofundada os mecanismos que interligam aspectos emocionais, sociais e profissionais, contribuindo para a construção de estratégias que promovam a saúde mental e a eficiência no trabalho.

Objetivos Específicos

Identificar os principais fatores psicossociais associados à Síndrome de Burnout nos ambientes de trabalho modernos, considerando variáveis como carga horária excessiva, pressão por resultados, falta de reconhecimento, conflitos interpessoais e ausência de suporte emocional por parte da organização.

Investigar as consequências da Síndrome de Burnout sobre a produtividade dos colaboradores, analisando como sintomas como esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal interferem no desempenho profissional e nos resultados organizacionais.

Compreender a percepção dos trabalhadores em relação às políticas de apoio psicológico e às ações de promoção da saúde mental implementadas pelas empresas, avaliando o grau de eficácia e a receptividade dessas iniciativas no cotidiano laboral.

Propor recomendações e estratégias preventivas e interventivas que possam ser adotadas pelas organizações com o objetivo de reduzir os índices de Burnout, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, colaborativo e produtivo, com foco na valorização humana e na gestão emocional.

1.4.Justificativa

A Síndrome de Burnout vem ganhando destaque como um dos principais problemas enfrentados no ambiente de trabalho, afetando diretamente a saúde mental e a produtividade dos profissionais.

Fatores como excesso de demandas, pressão constante e falta de apoio emocional contribuem para o aumento dos casos da síndrome, trazendo prejuízos tanto individuais quanto organizacionais.

Este estudo se justifica pela importância de compreender a influência dos fatores psicossociais no surgimento do Burnout, visando contribuir com estratégias que promovam o bem-estar e a eficiência no ambiente de trabalho, além de reforçar a necessidade de ações preventivas por parte das organizações.

1.5. Metodologia

A pesquisa terá abordagem qualitativa e exploratória, buscando analisar como os fatores psicossociais influenciam o desenvolvimento do Burnout e sua relação com a produtividade.

A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas semiestruturadas e/ou questionários, aplicados a profissionais de diferentes áreas.

A análise será feita com base na análise de conteúdo, permitindo identificar percepções, sentimentos e padrões relacionados à síndrome. A fundamentação teórica será baseada em autores da área de Psicologia do Trabalho e Gestão de Pessoas, visando oferecer uma compreensão mais profunda do tema.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica consiste na exposição dos principais conceitos, autores e teorias relacionadas ao tema estudado. Tem como objetivo sustentar cientificamente a pesquisa, oferecendo embasamento teórico para a análise e discussão dos resultados.

2.1. Desenvolvimento da administração como ciência

Segundo a teoria dos artigos apresentados por Uchôa (2012) a administração passou a ser abordada de maneira científica a partir da Revolução Industrial, período que desencadeou diversas transformações no modelo produtivo vigente e, consequentemente, na forma de gerir os recursos organizacionais. Essas mudanças visavam à otimização do uso dos recursos e à maximização dos resultados empresariais. Com a administração sendo tratada como uma ciência, iniciou-se a busca por aprimoramentos no desempenho das organizações por meio da aplicação de métodos científicos.

No início do século XX, dois engenheiros desenvolveram os primeiros estudos sistemáticos sobre a administração. Apesar de serem contemporâneos, seus trabalhos foram conduzidos de maneira independente. O engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor enfatizou a adoção de métodos racionais e padronizados, bem como a máxima divisão de tarefas, com o objetivo de aumentar a produtividade por meio da racionalização do trabalho operário. Seu método baseava-se na aplicação de princípios científicos à administração, destacando-se a observação e a mensuração dos processos produtivos. Esses estudos deram origem à Escola da Administração Científica.

Por outro lado, o engenheiro europeu Henry Fayol desenvolveu a Teoria Clássica da Administração, a qual enfatizava a estrutura organizacional necessária para garantir eficiência, adotando uma abordagem hierárquica, do topo para a base da organização.

Taylor, a partir de observações diretas realizadas em oficinas, concluiu que os operários, em geral, produziam abaixo de sua capacidade potencial. Com base nessa constatação, desenvolveu seu sistema de administração científica, cujo objetivo era promover uma mudança de mentalidade tanto entre empregados quanto

empregadores. Ele propunha a substituição da disputa pela repartição dos resultados do trabalho por um esforço coordenado para o aumento da produtividade e, consequentemente, dos lucros. Esse conceito ficou conhecido como estudo dos tempos e movimentos.

2.2.Status atual da administração

Seguindo a ideia de Tatto(2001), a administração contemporânea enfrenta um cenário dinâmico e desafiador, impulsionado pela transformação digital, novos modelos de trabalho, sustentabilidade e crescente competitividade global. A adoção de tecnologias como inteligência artificial, big data e automação tem otimizado processos e aprimorado a tomada de decisões.

Além disso, a gestão ágil e a flexibilidade organizacional tornaram-se essenciais para a adaptação às rápidas mudanças do mercado. A preocupação com sustentabilidade e governança (ESG) também influencia as estratégias empresariais. Assim, a administração atual exige uma abordagem inovadora, orientada por dados, responsabilidade social e eficiência operacional.

Para embasar a afirmação sobre a administração contemporânea, uma referência relevante é o livro "A Nova Era da Inovação" de C.K. Prahalad e M.S. Krishnan. Nesta obra, os autores discutem como a inovação, impulsionada pela transformação digital, é essencial para o crescimento sustentável das organizações.

2.3.Áreas da administração

As Áreas da Administração representam os diferentes campos de atuação dentro da gestão organizacional. De acordo com Chiavenato (2014), a administração pode ser dividida em áreas funcionais, cada uma responsável por aspectos específicos da organização. As principais áreas incluem:

Administração Financeira – Gestão dos recursos financeiros da empresa, envolvendo investimentos, fluxo de caixa e análise de riscos.

Administração de Recursos Humanos – Gerencia o capital humano, recrutamento, treinamento e desenvolvimento organizacional.

Administração de Produção e Operações – Foca na eficiência dos processos produtivos, qualidade e logística.

Administração de Marketing – Relacionada às estratégias de vendas, promoção, pesquisa de mercado e satisfação do cliente.

Administração Estratégica – Planejamento de longo prazo e tomada de decisões para o crescimento sustentável da empresa.

Outros autores, como Maximiano (2017), também destacam áreas como tecnologia da informação e gestão ambiental dentro da administração moderna. A especialização nessas áreas permite maior eficiência e competitividade para as organizações.

2.3.1. Recursos humanos

O maior ativo de uma empresa são os colaboradores, por isso é fundamental ter um profissional que faça a gestão de pessoas. Além garantir que todas as obrigações trabalhistas sejam cumpridas, o administrador também fica responsável por:

- processos de recrutamento e seleção;
- treinamentos internos;
- trâmites de contratação e demissão;
- programas de bem-estar e qualidade de vida das equipes;
- retenção de talentos;
- resolução de conflitos entre profissionais;
- elaboração de planos de carreira;
- análise de desempenho dos colaboradores.

2.3.2. Gestão financeira

Se você fica bem à vontade para lidar com números, vai gostar de atuar na área de gestão financeira. Esse é um setor que exige profissionais altamente qualificados, já que qualquer erro pode significar prejuízos.

2.3.3 Marketing

Se você acha que somente quem estuda Publicidade e Propaganda pode atuar com marketing, está muito enganado. Essa também é uma das áreas de atuação do

administrador que tem crescido bastante, principalmente por conta dos meios digitais de comunicação.

2.3.4 Logística

Um segmento com alta demanda é o de logística, tanto na indústria quanto no comércio, nos serviços e no agronegócio. Isso acontece porque o trabalho é direcionado para a eficiência nos processos de armazenagem, transporte e distribuição de produtos. É, portanto, uma engrenagem que deve funcionar sem erros para não comprometer os resultados do negócio.

2.3.5 Controladoria

A controladoria é a área que acompanha as diversas atividades de uma empresa e trabalha para garantir sua organização e eficiência. Pode se voltar para o controle de custos, para a análise de balanços, a gestão de pessoas, o planejamento orçamentário, o controle de processos, entre outros.

2.4. Tendências da Administração Contemporânea

De acordo com Chiavenato (2021), a administração moderna tem se transformado profundamente devido às mudanças econômicas, sociais e tecnológicas que impactam o ambiente organizacional. As tendências da administração refletem essas transformações e indicam os rumos que gestores e empresas devem seguir para se manterem competitivos e inovadores.

Essas tendências são essenciais para o sucesso empresarial, pois orientam estratégias mais eficazes, promovem maior adaptabilidade e incentivam a cultura de inovação. Além disso, ajudam a alinhar os objetivos organizacionais às expectativas da sociedade e dos colaboradores.

Entre as principais tendências atuais na administração, destacam-se:

1. Cultura de Inovação

As organizações estão investindo em ambientes que estimulam a criatividade, a experimentação e o aprendizado contínuo, incentivando a criação de soluções disruptivas e novas oportunidades de negócio.

2. Gestão por Propósito

Mais do que resultados financeiros, as empresas estão sendo orientadas por propósitos que conectam sua atuação com valores sociais e ambientais, o que fortalece o engajamento de clientes e colaboradores.

3. Trabalho Híbrido e Remoto

A flexibilidade no local de trabalho tornou-se um diferencial competitivo, promovendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e exigindo novas formas de liderança e gestão de desempenho.

4. Desenvolvimento de Competências Socioemocionais

A valorização de habilidades como empatia, comunicação e resiliência se tornou fundamental para liderar equipes diversas e lidar com contextos de constante mudança.

5. Digitalização dos Processos

A transformação digital está integrando tecnologias como Big Data, Internet das Coisas (IoT) e computação em nuvem aos processos administrativos, melhorando a tomada de decisões e a eficiência operacional.

6. Responsabilidade Social Corporativa

As empresas estão cada vez mais comprometidas com o impacto social e ambiental de suas atividades, adotando práticas éticas e transparentes que promovem o desenvolvimento sustentável.

2.5 Perfil dos profissionais da administração

O blog da universidade de Viçosa (2022) realizou um estudo sobre qual é o perfil ideal para um administrador, no qual deve ser uma pessoa organizada e planejada, que sabe lidar bem com metas, objetivos, prazos, planilhas, relatórios, diferentes demandas e possíveis contratemplos, é proativo, flexível, criativo e inovador. É ético, líder, sabe se comunicar bem, é disciplinado, integra bem a teoria e a prática, é crítico e reflexivo, além de ser um tomador de decisões, está antenado em tudo o que acontece no mundo, tem uma visão de futuro aguçada e é informado.

3.REVISÃO TEÓRICA: GESTÃO DE PESSOAS

A revisão teórica tem como objetivo apresentar os fundamentos e conceitos-chave relacionados à gestão de pessoas, explorando sua importância estratégica dentro das organizações e sua relação direta com fatores psicossociais como a Síndrome de Burnout. Ao compreender o funcionamento da gestão de pessoas e os critérios para recrutamento de profissionais adequados, é possível analisar como essas práticas interferem na saúde mental dos colaboradores e, consequentemente, na produtividade das equipes.

3.1.Conceito e evolução da gestão de pessoas

A gestão de pessoas é um dos pilares fundamentais para o sucesso organizacional, pois é responsável por planejar, organizar e direcionar os recursos humanos de forma alinhada aos objetivos estratégicos da empresa. Diferente da visão tradicional, que tratava os indivíduos como meros recursos operacionais, a abordagem atual reconhece os colaboradores como parceiros que contribuem com suas competências, experiências e valores para o crescimento sustentável da organização.

Com o avanço das tecnologias, a globalização e as mudanças nas relações de trabalho, a gestão de pessoas passou a exigir práticas mais flexíveis, humanizadas e orientadas à valorização do indivíduo. Além disso, aspectos como o clima organizacional, a motivação, a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental passaram a ser considerados essenciais para a manutenção da produtividade e da competitividade no mercado (CHIAVENATO, 2014; MARRAS, 2011).

3.2.Principais processos da gestão de pessoas

A gestão de pessoas atua por meio de um conjunto de processos interdependentes, os quais devem estar alinhados entre si para garantir o desempenho organizacional. Os principais processos são:

Recrutamento e Seleção: visa atrair e escolher profissionais com perfil compatível às exigências técnicas e comportamentais da função e da cultura organizacional;

Treinamento e Desenvolvimento: tem como foco o aprimoramento contínuo das competências dos colaboradores, estimulando o crescimento individual e coletivo;

Avaliação de Desempenho: permite mensurar a performance dos profissionais, promovendo feedbacks, planos de melhoria e reconhecimento de talentos;

Remuneração e Benefícios: estrutura de recompensas financeiras e não financeiras que visa valorizar o trabalho e motivar os colaboradores;

Relações Trabalhistas e Clima Organizacional: lida com os vínculos interpessoais, a comunicação interna e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Todos esses elementos, quando integrados de forma estratégica, contribuem não apenas para os resultados da organização, mas também para a prevenção de fatores de risco à saúde física e mental dos colaboradores (GIL, 2019; DUTRA, 2012).

3.3. Perfil do profissional a ser recrutado

No cenário corporativo atual, as organizações buscam mais do que habilidades técnicas: desejam profissionais completos, com competências socioemocionais e alinhamento com os valores organizacionais. O perfil ideal de um candidato inclui características como: inteligência emocional, capacidade de trabalhar sob pressão, resiliência, proatividade, adaptabilidade, empatia e comunicação eficiente.

A escolha inadequada de um colaborador pode gerar conflitos, baixa produtividade e aumento do turnover. Por outro lado, um processo seletivo eficaz contribui para a formação de equipes coesas e capazes de enfrentar desafios com equilíbrio emocional. Em ambientes com alta demanda, é fundamental selecionar pessoas que saibam gerenciar o estresse e manter a saúde mental preservada, evitando, assim, o desenvolvimento de síndromes relacionadas ao trabalho, como o Burnout (CHIAVENATO, 2014; GIL, 2019).

3.4. O papel da liderança na gestão de pessoas

A liderança exerce papel decisivo na implementação e no sucesso das práticas de gestão de pessoas. Líderes eficazes atuam como facilitadores, promovendo a escuta ativa, o respeito mútuo, o incentivo ao desenvolvimento profissional e o reconhecimento do esforço individual. Um líder com perfil humanizado contribui para

o fortalecimento do clima organizacional, a redução de conflitos e o apoio psicológico aos membros da equipe.

Quando os líderes negligenciam a dimensão humana do trabalho, podem contribuir para um ambiente tóxico, marcado por sobrecarga, assédio moral, metas inalcançáveis e falta de valorização. Esses fatores, cumulativamente, aumentam os riscos de adoecimento mental e emocional dos colaboradores. Assim, a formação de lideranças conscientes, preparadas e empáticas é essencial para o equilíbrio entre produtividade e saúde no ambiente corporativo (ROBBINS, 2010; LIPP, 2010).

3.5.Clima organizacional, qualidade de vida e saúde mental

O clima organizacional refere-se à percepção coletiva que os colaboradores têm sobre as práticas, políticas e relacionamentos no ambiente de trabalho. Quando esse clima é positivo, os níveis de engajamento, confiança, motivação e satisfação tendem a ser elevados. Em contrapartida, um ambiente marcado por tensão, cobrança excessiva e ausência de reconhecimento pode desencadear ansiedade, estresse e esgotamento mental.

Programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), quando bem aplicados, promovem o equilíbrio entre as exigências profissionais e as necessidades pessoais dos trabalhadores. Esses programas incluem ações como ginástica laboral, pausas para descanso, atendimento psicológico, incentivo à prática de atividades físicas, flexibilização da jornada e ambiente de trabalho seguro e acolhedor.

Ao investir na saúde mental dos colaboradores, as empresas reduzem os índices de absenteísmo, presenteísmo e rotatividade, além de melhorar a imagem institucional e o comprometimento das equipes (FERREIRA, 2020; LIPP, 2010).

4. A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E OS DESAFIOS PSICOSSOCIAIS NA ERA CONTEMPORÂNEA

O ambiente corporativo contemporâneo tem sido palco de intensas transformações que impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores. O avanço tecnológico, a intensificação das jornadas laborais, a competitividade acirrada e a instabilidade econômica compõem um cenário de constante pressão, propício ao surgimento de distúrbios psicológicos relacionados ao trabalho.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2023), a saúde mental constitui um componente essencial da saúde geral e refere-se a um estado de bem-estar em que o indivíduo reconhece suas capacidades, lida com os estresses normais da vida, trabalha de maneira produtiva e contribui para sua comunidade. Quando esse estado é comprometido por fatores psicossociais adversos, os impactos ultrapassam o plano individual, afetando negativamente a dinâmica organizacional e os resultados institucionais.

4.1. Saúde Mental e Síndrome de Burnout no Contexto Organizacional

Entre as diversas manifestações do adoecimento mental no trabalho, destaca-se a Síndrome de Burnout, considerada um fenômeno ocupacional e reconhecida oficialmente pela Organização Mundial da Saúde desde 2019, por meio da Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Trata-se de uma condição caracterizada pelo esgotamento físico e emocional, pela sensação de ineficácia profissional e por atitudes de distanciamento ou cinismo em relação às atividades laborais (Maslach; Leiter, 2017).

Essa síndrome não surge de forma abrupta, mas resulta da exposição prolongada a situações de estresse ocupacional, tais como exigências excessivas, metas abusivas, jornadas extenuantes, ausência de autonomia, falta de reconhecimento e dificuldades nas relações interpessoais. Além do Burnout, observa-se o crescimento de casos de transtornos de ansiedade, depressão, transtornos de adaptação e estresse agudo no ambiente organizacional.

Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab, 2023) indicam que, apenas em 2022, mais de 200 mil afastamentos foram registrados no Brasil em decorrência de transtornos mentais, sendo os quadros ansiosos e

depressivos os mais prevalentes. O Fórum Econômico Mundial (2022) estima que as perdas em produtividade associadas a esses adoecimentos atinjam aproximadamente R\\$ 14 bilhões anuais no país.

A International Stress Management Association – ISMA-BR (2023) reporta que cerca de 32% dos trabalhadores brasileiros apresentam sintomas compatíveis com a Síndrome de Burnout, o que posiciona o Brasil como o segundo país com maior índice de estresse ocupacional no mundo, ficando atrás apenas do Japão. Além disso, 70% dos profissionais entrevistados declararam sentir-se emocionalmente sobrecarregados por suas atividades laborais.

Esse quadro de adoecimento compromete a motivação, a produtividade e a capacidade criativa dos profissionais. Situações como o presenteísmo — caracterizado pela presença física acompanhada de baixa performance cognitiva e emocional —, o aumento da rotatividade e os afastamentos recorrentes tornam-se frequentes em equipes afetadas. Gonçalves e Barreto (2021) destacam que a negligência em relação à saúde mental compromete, a longo prazo, o desempenho coletivo, enfraquece a cultura organizacional e contribui para um ambiente de insegurança emocional.

4.2. Iniciativas Corporativas, Estratégias de Prevenção e o Papel dos Profissionais na Gestão do Burnout

Diante do agravamento dos quadros de sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, diversas organizações têm reestruturado suas políticas internas, incorporando práticas voltadas à promoção do bem-estar psicológico de seus colaboradores. A saúde mental passou a ser compreendida não apenas como uma pauta de responsabilidade social, mas como elemento estratégico para a sustentabilidade institucional, a produtividade e a retenção de talentos.

O Magazine Luiza, por exemplo, lançou em 2020 o programa “Você Importa”, com foco na oferta de apoio psicológico gratuito aos colaboradores, incluindo atendimento online com profissionais da saúde mental, rodas de conversa, ações de escuta ativa e práticas de meditação. A empresa promove campanhas internas voltadas à sensibilização sobre estresse ocupacional e autocuidado emocional.

Em 2021, a Petrobras implementou o “Programa de Saúde Mental”, com ações direcionadas à triagem psicológica de seus empregados, capacitação de lideranças para detecção precoce de sinais de sofrimento emocional e suporte sigiloso por meio de canais especializados. O programa contempla iniciativas voltadas ao fortalecimento da empatia, da comunicação não violenta e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

No ano de 2022, o Grupo Boticário introduziu ações voltadas à saúde emocional no âmbito do programa institucional “Cuidar está na nossa essência”. As medidas incluem acompanhamento psicológico com profissionais externos, campanhas educativas, treinamentos em escuta ativa e a formação de lideranças com perfil mais humanizado.

Empresas de médio porte também vêm adotando medidas relevantes, como flexibilização de horários, inserção de pausas ao longo da jornada, incentivo à atividade física, realização de ginástica laboral e disponibilização de acompanhamento psicológico externo.

O tratamento da Síndrome de Burnout no contexto organizacional envolve a atuação integrada de diferentes profissionais. Psicólogos organizacionais são responsáveis pela condução de diagnósticos de clima, ações de escuta e campanhas de prevenção. Psiquiatras atuam no diagnóstico clínico e na prescrição terapêutica em casos que demandam intervenção medicamentosa. Terapeutas ocupacionais e consultores em desenvolvimento humano colaboram na reestruturação emocional e profissional dos indivíduos. Profissionais da área de recursos humanos e lideranças treinadas exercem papel estratégico na identificação de sinais precoces de sobrecarga. Equipes da CIPA e do SESMT, por sua vez, operam na formulação e execução de programas de promoção da saúde e prevenção de riscos psicosociais.

Plataformas digitais de suporte psicológico, como Vitude e Zenklub, têm se consolidado como instrumentos eficazes no atendimento remoto e confidencial, oferecendo maior acessibilidade aos colaboradores.

Normativamente, a Norma Regulamentadora nº 17, que versa sobre ergonomia, exige que as empresas assegurem condições adequadas de trabalho físico e psicológico. A promoção da saúde mental no ambiente corporativo também

está alinhada à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, por meio do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3, que estabelece como meta o bem-estar universal.

4.3.A Intervenção Profissional na Promoção da Saúde Mental no Trabalho

A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho demanda uma abordagem interdisciplinar, estruturada a partir da atuação conjunta de diversas categorias profissionais especializadas. O sucesso das ações preventivas e terapêuticas depende da integração entre competências clínicas, organizacionais e comportamentais, orientadas por diagnósticos consistentes e intervenções baseadas em evidências.

O psicólogo organizacional é responsável por mapear fatores psicossociais de risco e implementar programas de prevenção por meio de diagnósticos de clima, ações coletivas de escuta, acompanhamento emocional e mediação de conflitos. A atuação desses profissionais permite intervenções precoces, capazes de evitar a cronificação do sofrimento psíquico no ambiente corporativo (Codo, 2004).

O psiquiatra exerce função clínica, com foco na identificação de quadros patológicos, prescrição de tratamento medicamentoso e condução de terapias integradas, especialmente em casos de transtornos severos como Burnout avançado, depressão majoritária ou transtornos ansiosos complexos (Gonçalves; Barreto, 2021).

O terapeuta ocupacional atua na reorganização da vida laboral do trabalhador, auxiliando na retomada de autonomia, na reinserção após afastamentos e na estruturação de novas estratégias de enfrentamento da sobrecarga emocional. Os profissionais especializados em coaching e desenvolvimento humano colaboram com a orientação para a construção de resiliência, autoconhecimento e adaptação a novos desafios organizacionais.

Os profissionais da área de recursos humanos exercem um papel tático e estratégico ao estabelecer políticas institucionais de cuidado, avaliar indicadores de saúde mental e implementar programas de apoio psicossocial. Lideranças treinadas contribuem para a construção de uma cultura organizacional mais humanizada, na qual o equilíbrio entre desempenho e bem-estar é valorizado.

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) oferecem suporte técnico-operacional por meio de campanhas educativas, vigilância de riscos psicossociais e promoção de ambientes emocionalmente seguros.

Cada um desses profissionais contribui, em seu campo de competência, para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e para a mitigação dos efeitos deletérios do estresse ocupacional sobre os trabalhadores.

4.4. Síndrome de Burnout, causas, sintomas e como tratar

Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout é caracterizada como um "fenômeno ocupacional" decorrente de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, conforme a classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS) no Código Internacional de Doenças (CID-11).

A primeira descrição formal do conceito de "esgotamento" ou "consumir-se" remonta ao psicanalista Herbert Freudenberger (1974), que o observou em profissionais que atuavam em clínicas de saúde mental e serviços sociais. Contudo, a definição mais influente e amplamente aceita é a desenvolvida por Christina Maslach e Susan Jackson (1981), que a conceitualizam como uma crise caracterizada por três dimensões centrais.

Causas: Fatores Psicossociais e Organizacionais

As causas do Burnout não residem primariamente no indivíduo, mas sim na interação entre o profissional e o seu ambiente de trabalho (Maslach & Leiter, 1997). As exigências crônicas do trabalho que superam a capacidade de adaptação do indivíduo são os principais fatores (Gil-Monte, 2005).

Entre as principais fontes de estresse ocupacional que levam ao esgotamento, destacam-se:

* Sobrecarga de Trabalho (Workload): Longas jornadas, prazos irrealistas e uma demanda excessiva que excede o tempo e a energia disponíveis (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

* Falta de Controle (Lack of Control): Ausência de autonomia para tomar decisões sobre o próprio trabalho e a forma como as tarefas são executadas (Maslach & Leiter, 1997).

* Recompensa Inadequada (Insufficient Reward): Não apenas remuneração, mas também a ausência de reconhecimento social, feedback positivo ou segurança no emprego (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

* Valores Conflitantes: Ocorre quando há um descompasso entre os valores pessoais do trabalhador e os valores organizacionais ou a forma como o trabalho é realizado (Maslach & Leiter, 1997).

Sintomas: As Três Dimensões de Maslach

A Síndrome de Burnout se manifesta através de um cluster de sintomas que, segundo o Maslach Burnout Inventory (MBI), se organizam nas três dimensões centrais (Maslach & Jackson, 1981):

* Exaustão Emocional (EE): É o componente central do Burnout, caracterizado por uma sensação de estar esgotado e sem recursos emocionais ou físicos para lidar com as exigências do trabalho.

* Despersonalização (D): Refere-se a uma resposta negativa, insensível ou excessivamente cínica em relação aos colegas de trabalho, clientes ou pacientes. É um distanciamento afetivo do próprio trabalho.

* Baixa Realização Profissional (RP): Uma tendência a se autoavaliar negativamente, culminando em sentimentos de incompetência e insatisfação com as realizações no trabalho (Maslach & Jackson, 1981).

Além dos sintomas psicológicos e atitudinais, a sintomatologia frequentemente inclui manifestações psicossomáticas, como distúrbios do sono, dores de cabeça e problemas gastrointestinais (Freudenberger, 1974).

Tratamento e Prevenção

O tratamento de Burnout requer uma abordagem multidisciplinar, focada tanto na recuperação individual quanto na modificação do ambiente de trabalho estressor.

* Tratamento Individual: O acompanhamento psicoterápico é fundamental, com a Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) sendo uma abordagem recomendada para auxiliar o indivíduo a gerir o estresse, reformular pensamentos e desenvolver habilidades de coping (Bakker & Schaufeli, 2008). O tratamento medicamentoso (ansiolíticos ou antidepressivos) pode ser necessário, sob estrita supervisão médica.

* Prevenção Organizacional: As intervenções mais eficazes são aquelas que atuam nas causas organizacionais do estresse, e não apenas nos sintomas individuais (Leiter & Maslach, 2009). A prevenção eficaz envolve:

* Redução da sobrecarga de trabalho e clareza de papéis.

* Aumento da autonomia e do apoio social no trabalho.

* Melhoria da comunicação e justiça organizacional.

* Promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998).

5.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos compreendem a descrição do caminho adotado para o desenvolvimento da pesquisa, apresentando as escolhas que orientaram a coleta, o tratamento e a análise dos dados. Nesta etapa, são detalhados o tipo de pesquisa, os instrumentos utilizados, os participantes, o local e o período de realização, bem como os aspectos éticos considerados.

O objetivo desta seção é garantir clareza e transparência quanto ao método empregado, de modo que o estudo possa ser compreendido, analisado e, se necessário, replicado.

5.1.Tipos de pesquisa

A pesquisa realizada possui abordagem qualitativa, com caráter exploratório e descritivo, utilizando-se do questionário como instrumento principal de coleta de dados. Para isso, foram elaboradas 10 perguntas encaminhadas aos participantes em formato de arquivo Word, possibilitando a análise de suas percepções e experiências relacionadas à Síndrome de Burnout.

5.2.Instrumentos de pesquisa

O instrumento de pesquisa utilizado foi o questionário estruturado, elaborado com 10 perguntas relacionadas ao tema em estudo. Sua aplicação ocorreu de forma digital, sendo enviado e respondido pelos participantes por meio do aplicativo de mensagens WhatsApp, o que possibilitou maior praticidade, acessibilidade e agilidade no processo de coleta de dados.

5.3.Aspectos éticos

No que se refere aos aspectos éticos, optou-se por preservar integralmente a identidade da profissional da área da psicologia entrevistada, da trabalhadora acometida pela Síndrome de Burnout e da empresa em que ocorreu o caso, não sendo divulgados nomes ou qualquer informação que pudesse levá-las à identificação. Essa decisão fundamenta-se na necessidade de resguardar a privacidade das envolvidas e da instituição, visto que o tema abordado trata de uma condição delicada, capaz de gerar desconforto e exposição. Ressalta-se que os relatos coletados partiram da experiência prática da psicóloga, da vivência real da trabalhadora e do contexto

organizacional em que ocorreu o caso, o que reforça a importância do cuidado ético e do sigilo na condução da pesquisa.

5.4. Participantes

Os participantes da pesquisa foram identificados apenas pelas iniciais de seus nomes, de modo a preservar sua identidade. A primeira participante, K.C.O., tem 27 anos, é psicóloga formada pela Universidade Paulista (UNIP) em 2020 e atua em um centro de reabilitação do Sistema Único de Saúde (SUS) desde 2021. Ela respondeu ao questionário composto por 10 perguntas, trazendo contribuições relevantes a partir de sua experiência profissional e vivências na área da saúde mental.

A segunda participante, K.F., tem 51 anos e possui formação em Tecnologia em Recursos Humanos pela Unicesumar. Atuou como inspetora em uma instituição escolar entre fevereiro de 2023 e agosto de 2024. Durante esse período, vivenciou a Síndrome de Burnout, o que resultou em seu afastamento do trabalho por tempo indeterminado, visto que ainda não apresenta condições de exercer atividades laborais. Sua colaboração foi de grande importância, uma vez que compartilhou percepções e reflexões a partir de sua própria experiência com a síndrome.

5.5. Local e período

A aplicação da pesquisa ocorreu de forma on-line, por meio do envio dos questionários aos participantes via aplicativo de mensagens. O período destinado para a coleta de dados foi de duas semanas, intervalo compreendido entre o encaminhamento das perguntas e o recebimento das respostas, garantindo tempo adequado para a participação e para a devolutiva dos entrevistados.

6. ANÁLISE DA ENTREVISTA

As entrevistas realizadas com a trabalhadora K.F e a psicóloga K.C.O proporcionaram uma compreensão ampla e complementar sobre o fenômeno da Síndrome de Burnout, suas causas, manifestações e consequências tanto para o indivíduo quanto para o ambiente de trabalho. A partir dos relatos, é possível identificar diversos pontos em comum, especialmente no que diz respeito às condições psicossociais adversas que contribuem para o surgimento do esgotamento emocional, bem como às falhas organizacionais que perpetuam o adoecimento mental no contexto laboral.

6.1. Pontos em comum

Ambas as entrevistadas destacam o excesso de demandas e a pressão constante por resultados como fatores centrais no desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Segundo K.F, sua rotina envolvia longas jornadas de trabalho, cobranças incessantes e ausência de pausas adequadas, o que resultava em forte desgaste físico e emocional. De maneira semelhante, K.C.O aponta que a sobrecarga de atividades, somada à falta de reconhecimento e à liderança autoritária, é um dos principais desencadeadores do esgotamento profissional.

Outro ponto convergente entre as duas entrevistas é a relação direta entre ambiente de trabalho e adoecimento mental. K.F descreve um espaço caracterizado por barulho excessivo, gritos e ameaças, o que configura um ambiente tóxico e desumano.

A psicóloga, por sua vez, confirma que climas organizacionais hostis, com pouca empatia e comunicação ineficaz, estão entre os maiores fatores de risco para o Burnout, especialmente nas áreas da saúde e educação, onde há maior sobrecarga e falta de valorização.

As entrevistadas também concordam sobre o impacto negativo do Burnout na produtividade.

K.F relata episódios de cansaço extremo, desânimo e perda total de concentração, que a impediam de executar suas tarefas com eficiência. K.C.O reforça essa observação, afirmando que o esgotamento reduz o desempenho, a criatividade

e a capacidade de relacionamento interpessoal, prejudicando o clima organizacional e o rendimento geral das equipes.

Outro aspecto em comum é a ausência de apoio institucional. K.F revela que, ao buscar ajuda, recebeu apenas críticas e desconfiança por parte da liderança, sendo taxada de “fraca” e “preguiçosa”. Essa falta de acolhimento é confirmada pela psicóloga, que observa que a maioria das empresas brasileiras não está preparada para lidar com a saúde mental dos colaboradores, pois mantém uma cultura voltada exclusivamente à produtividade e ao lucro, negligenciando o bem-estar dos trabalhadores.

6.2.Comparação e Interpretação Crítica

Embora compartilhem diversos pontos de convergência, as entrevistas diferem em seus pontos de partida e perspectivas analíticas. O relato de K.F é marcado pela experiência pessoal e emocional de quem vivenciou o Burnout em sua forma mais severa, apresentando sintomas físicos (como taquicardia, formigamento) e psicológicos (tristeza, isolamento). Sua fala reflete um testemunho humano de sofrimento e abandono institucional, revelando como a ausência de apoio e o abuso organizacional podem levar ao colapso físico e mental.

Em contraste, K.C.O oferece uma visão técnica e sistêmica da síndrome, pautada em sua experiência clínica. Sua análise apresenta o Burnout como resultado de fatores estruturais, como sobrecarga, desvio de função e precarização das relações de trabalho.

A psicóloga enfatiza a necessidade de políticas organizacionais de prevenção, destacando que a saúde mental deve ser tratada como parte estratégica da gestão de pessoas e não como um tema secundário.

A principal diferença entre as duas perspectivas está na forma de enfrentamento do problema.

Para K.F, a única solução possível foi o afastamento e o desligamento da empresa, demonstrando que, em contextos de negligência institucional, o rompimento se torna um ato de autopreservação. Já K.C.O aponta caminhos preventivos e sustentáveis, como o fortalecimento de redes de apoio, capacitação de líderes e

valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mostrando que é possível atuar preventivamente antes da ruptura.

6.3. Síntese Final da Análise

De modo geral, as duas entrevistas revelam uma realidade preocupante: a presença de ambientes de trabalho marcados por pressão excessiva, desvalorização humana e falta de suporte emocional. Esses elementos favorecem o surgimento de doenças psicossociais e comprometem a produtividade de forma direta.

O relato de K.F serve como testemunho empírico do adoecimento, enquanto o de K.C.O representa a análise científica e organizacional do fenômeno. Juntas, elas evidenciam que o combate ao Burnout exige não apenas o tratamento clínico do trabalhador adoecido, mas também uma mudança profunda na cultura organizacional, pautada em liderança empática, comunicação saudável e gestão humanizada.

Conclui-se, portanto, que a Síndrome de Burnout é consequência de estruturas laborais desumanizadas, e que sua prevenção depende da integração entre cuidado psicológico, políticas institucionais e valorização da saúde mental como parte essencial da produtividade e da sustentabilidade organizacional.

7.PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Através dos estudos realizados foi possível identificar a dificuldade das pessoas em entender e perceber os sintomas e as causas da Síndrome de Burnout. Pensando nisso, foi criado um ebook, com guias e explicações sobre os principais sintomas e causas dessa doença.

7.1.Justificativa da Proposta

A criação do ebook sobre a Síndrome de Burnout justifica-se pela necessidade de ampliar o acesso à informação sobre essa condição, que tem se mostrado cada vez mais frequente no ambiente de trabalho contemporâneo. A análise dos dados coletados nas entrevistas evidenciou que muitos profissionais desconhecem os sinais iniciais da síndrome e não associam seus sintomas ao esgotamento profissional, o que retarda o diagnóstico e dificulta o tratamento.

Verificou-se também que as organizações ainda carecem de políticas efetivas de prevenção e apoio psicológico aos colaboradores, o que contribui para a perpetuação de ambientes de trabalho adoecedores. Diante desse cenário, o ebook propõe-se como um instrumento educativo e de conscientização, tanto para trabalhadores quanto para gestores, oferecendo orientações claras sobre causas, sintomas, consequências e formas de prevenção do Burnout.

Além de servir como material informativo, o produto tem caráter interventivo, pois busca incentivar a reflexão sobre a importância da saúde mental e promover mudanças de comportamento dentro das instituições. Assim, o ebook se mostra relevante por alinhar-se às demandas atuais de promoção do bem-estar no trabalho, contribuindo para a redução dos índices de adoecimento, o fortalecimento das relações humanas e o aumento da produtividade organizacional.

7.2.Objetivo da Proposta

A proposta tem como objetivo principal promover a conscientização sobre a Síndrome de Burnout por meio da elaboração de um ebook informativo e educativo, voltado a trabalhadores, gestores e estudantes da área de Administração.

O material pretende facilitar a identificação precoce dos sintomas, esclarecer as principais causas e consequências da síndrome e orientar sobre estratégias de prevenção e enfrentamento dentro do ambiente organizacional.

Além disso, busca estimular uma cultura organizacional mais humanizada, que valorize o equilíbrio entre produtividade e bem-estar, incentivando as empresas a adotarem práticas de gestão emocional e cuidado com a saúde mental dos colaboradores.

7.3. Descrição da Proposta

A proposta de intervenção consiste na criação de um *ebook* educativo e informativo intitulado “*Síndrome de Burnout: Entendendo, Prevenindo e Superando o Esgotamento Profissional*”. O material foi desenvolvido com o intuito de informar, conscientizar e orientar profissionais, gestores e estudantes sobre os aspectos fundamentais dessa síndrome, contribuindo para a promoção da saúde mental e o fortalecimento da produtividade nas organizações.

O *ebook* é estruturado de forma didática, dividido em seções que abordam:

1. Conceito e origem da Síndrome de Burnout — explicando o que é, como se desenvolve e por que é considerada um fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS);
2. Principais causas e fatores psicossociais — destacando a influência do excesso de demandas, da pressão por resultados e da falta de reconhecimento;
3. Sintomas físicos e emocionais — auxiliando o leitor a identificar os primeiros sinais de esgotamento e diferenciá-los de outros tipos de estresse;
4. Consequências na vida pessoal e profissional — mostrando como o Burnout afeta a produtividade, o relacionamento interpessoal e a qualidade de vida;
5. Estratégias de prevenção e enfrentamento — com orientações práticas de autocuidado, dicas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e sugestões de medidas organizacionais;

6. Depoimentos e estudos de caso — baseados nas entrevistas realizadas na pesquisa, que reforçam a realidade do problema e a importância do apoio psicológico;
7. Recursos e contatos úteis — indicando instituições e plataformas de apoio à saúde mental, como o SUS.

O *ebook* será disponibilizado em formato digital (.PDF), com linguagem acessível e design visual atrativo, possibilitando ampla disseminação em meios acadêmicos e corporativos. O material poderá ser compartilhado gratuitamente em redes sociais, sites institucionais e eventos educacionais, favorecendo a democratização do conhecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste trabalho possibilitou uma reflexão profunda sobre os impactos dos fatores psicossociais na saúde mental dos trabalhadores e na produtividade das organizações. A partir da fundamentação teórica e da análise das entrevistas, constatou-se que a Síndrome de Burnout é um fenômeno complexo, resultante da combinação entre pressões constantes, ausência de apoio emocional e culturas organizacionais voltadas exclusivamente para resultados.

Ficou evidente que o Burnout não é apenas um problema individual, mas um reflexo das condições estruturais e relacionais presentes no ambiente de trabalho. A negligência com a saúde mental gera consequências diretas para o desempenho profissional, aumentando os índices de absenteísmo, presenteísmo e rotatividade. Por outro lado, empresas que investem em lideranças humanizadas, programas de apoio psicológico e ações de qualidade de vida obtêm equipes mais engajadas, produtivas e equilibradas.

O ebook desenvolvido como produto deste TCC representa uma ferramenta prática de intervenção, voltada à divulgação de informações acessíveis sobre o tema. Sua relevância está em promover o conhecimento e a prevenção, estimulando tanto trabalhadores quanto gestores a reconhecerem os sinais da síndrome e adotarem medidas de cuidado e autocontrole emocional.

Conclui-se que a valorização da saúde mental é um investimento estratégico, essencial para o bem-estar dos colaboradores e para o fortalecimento das organizações. A superação do Burnout depende da construção de uma cultura corporativa pautada na empatia, na comunicação assertiva e na valorização do ser humano como principal ativo de qualquer instituição.

Futuras pesquisas sobre a Síndrome de Burnout podem ampliar a amostra de participantes, incluindo profissionais de diferentes áreas, funções e portes de empresas. Essa ampliação permitiria observar padrões mais diversos e compreender melhor como diferentes contextos organizacionais influenciam o adoecimento emocional no trabalho.

Outra possibilidade de aprofundamento é o desenvolvimento de estudos quantitativos que permitam mensurar, de forma estatística, o impacto dos fatores psicossociais sobre a produtividade. Isso possibilitaria uma análise mais objetiva da relação entre esgotamento profissional, desempenho e comprometimento dos colaboradores.

Também seria relevante realizar pesquisas longitudinais, acompanhando trabalhadores ao longo do tempo para observar a evolução dos sintomas do Burnout e os efeitos de intervenções organizacionais. Esse tipo de estudo contribui para compreender como mudanças na gestão, no clima organizacional ou na liderança podem influenciar a recuperação ou o agravamento da síndrome.

Além disso, investigações futuras poderiam analisar a eficácia de políticas corporativas voltadas à saúde mental. Programas de apoio psicológico, treinamentos de liderança humanizada e ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho podem ser comparados entre diferentes empresas para identificar práticas realmente efetivas na prevenção do esgotamento.

Outra proposta consiste em estudar como novos modelos de trabalho — especialmente o remoto e o híbrido — influenciam o equilíbrio emocional dos trabalhadores. A hiperconectividade, a dificuldade de desligamento e a sobrecarga doméstica são fatores que podem intensificar o Burnout e merecem análises específicas.

Também é pertinente explorar comparações entre áreas profissionais distintas, como educação, saúde, comércio e indústria, identificando quais contextos apresentam maior vulnerabilidade e quais fatores psicossociais se destacam em cada setor.

Por fim, futuras pesquisas podem investigar estratégias individuais de enfrentamento, como práticas de autocuidado, gestão emocional e organização do tempo, analisando sua eficácia na prevenção do Burnout e na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Autor. Quais são as principais áreas de atuação do administrador?.UniArnaldo, 2020. Disponível em: <https://www.faculdadearnaldo.com.br/blog/quais-sao-as-principais-areas-de-atuacao-do-administrador>. Acesso em: 10 mar. 2025.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administração: Teoria, Processo e Prática. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2021.
- DUTRA, Joel Souza. Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2012.
- FERREIRA, Marilda Emmanuel Novaes Lipp. Estresse no trabalho e qualidade de vida: a atuação do psicólogo. Campinas: Papirus, 2020.
- FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Investir na saúde mental aumenta produtividade: relatório 2022. 2022. Disponível em: <https://www.weforum.org>. Acesso em: 20 maio 2025.
- GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- GONÇALVES, Juliana A.; BARRETO, Sandhi M. Transtornos mentais e trabalho: uma revisão sistemática. Revista Brasileira de Psiquiatria, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 377–386, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1516-4446-2020-1186>
- INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION – ISMA-BR. Relatório Anual de Saúde Mental no Trabalho. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br>. Acesso em: 18 maio 2025.
- LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Síndrome de Burnout: estresse no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.
- MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 13. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Burnout: como evitar o estresse no trabalho. 3. ed. São Paulo: Summus, 2017.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Introdução à Administração. 9. ed. São Paulo: Pearson, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Normas Regulamentadoras – NR 17: Ergonomia. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: 20 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: ODS 3 – Saúde e Bem-Estar. 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/3>. Acesso em: 20 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Mental health in the workplace. WHO, 2023. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 15 maio 2025.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 14. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SMARTLAB. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho – Monitoramento de Afastamentos por Transtornos Mentais. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://smartlabbr.org>. Acesso em: 15 maio 2025.

TATTO, Luiz. Administração – evolução, situação atual e perspectivas. Universidade Estadual de Maringá, 2001. Disponível em: <http://www.urutagua.uem.br/02tatto.htm>. Acesso em: 10 mar. 2025.

UCHÔA,Marcos. A administração como ciência. administradores, 2012. Disponível em: <https://www.administradores.com.br/artigos/a-administracao-como-ciencia>. Acesso em: 10 mar. 2025.

UNIVIÇOSA, Centro Universitário. O Perfil do Profissional de Administração. Univiçosa, 2022. Disponível em: <https://blog.univicosa.com.br/index.php/2022/02/11/o-perfil-do-profissional-de-administracao/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

VITTUDE. Programa corporativo de saúde emocional para empresas. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.vittude.com.br/empresas>. Acesso em: 21 maio 2025.

ZENKLUB. Saúde mental corporativa: soluções para empresas. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://zenklub.com.br/empresas>. Acesso em: 21 maio 2025.

APÊNDICE A – ENTREVISTA COM K.F

SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE DOS FATORES PSICOSSOCIAIS E SUA RELAÇÃO COM A PRODUTIVIDADE NO TRABALHO

Autores:

- Luis Gustavo Freitas Santos
- Luis Henrique Bugada Campello
- Vinicius Roberto Pereira Cassani

Nome do Entrevistado: K.F

1. Como era sua rotina de trabalho antes de desenvolver a Síndrome de Burnout?

Resposta: Trabalhava 10 horas por dia, sendo 1 hora de almoço e 9 horas de trabalho em pé, onde a todo instante ouvia ameaças, se sentar, mandam embora. Com barulho acima do permitido, ininterruptos na cabeça e muitas cobranças pelo rádio de comunicação, alto falantes e funcionários.

2. Quais sinais ou sintomas você percebeu primeiro que indicavam que algo não estava bem?

Resposta: Ao entrar no trabalho, ainda na porta, coração disparava, formigamento nas pernas, braços, rosto, irritabilidade, tristeza, desânimo e falta de concentração.

3. Em que momento você sentiu que não conseguia mais continuar trabalhando normalmente?

Resposta: Quando, quase desmaiei no trabalho, me segurei na parede, fui levada ao hospital com pressão arterial 24x10, com sintomas de exaustão mental, emocional e corporal. Não aguentava mais aquele barulho enlouquecedor, o rádio, cobranças e tanta dor nas pernas.

4. Quais fatores do ambiente de trabalho (como excesso de demandas, liderança, falta de apoio) você considera que contribuíram para o desenvolvimento do Burnout?

Resposta: Excesso de demandas, liderança, falta de empatia e serviço análogo.

5. De que forma o Burnout afetou sua vida pessoal e profissional antes do afastamento?

Resposta: Eu chegava em casa de noite, não conseguia conversar com ninguém, nem por mensagem. Precisava deitar logo, com todas as luzes apagadas e silêncio absoluto.

Nos finais de semana, na minha folga, a mesma coisa, não queria ver e falar com ninguém, precisava de silêncio e repouso.

No trabalho, passava muito mal, exaustão ao extremo e muitas vezes, corria para o banheiro, pra chorar escondido, simplesmente, eu não queria e não aguentava mais estar ali.

6. Como foi o processo de diagnóstico e afastamento do trabalho? Houve apoio da empresa nesse período?

Resposta: Comecei fazer tratamento com Psicóloga, onde ela confirmou o diagnóstico, de Síndrome de Burnout, em que, diversas idas ao Pronto Socorro, havia sido diagnosticado.

No trabalho era considerado “frescurite”, inclusive me relataram.

Não tive apoio nenhum na empresa, apenas julgamentos.

7. Quais foram as principais dificuldades que você enfrentou durante o tratamento e recuperação?

Resposta: A maior dificuldade foi tomar a decisão de pedir, que me dispensassem do trabalho, mas eu não iria conseguir me curar, sabendo que teria que voltar a trabalhar naquele mesmo ambiente.

8. Na sua visão, o afastamento foi suficiente para sua melhora ou você acredita que mudanças no ambiente de trabalho seriam necessárias também?

Resposta: O afastamento, não seria suficiente para minha recuperação, pedi que me demitissem, para eu poder receber e ter o direito ao seguro-desemprego e prontamente o fizeram.

9. Depois de passar por essa experiência, quais medidas você considera essenciais para prevenir que outros colegas desenvolvam Burnout?

Resposta: Precisamos trabalhar para sobreviver, mas, NÃO aceitar trabalho análogo.

Temos, que aprender a dizer o NÃO. NÃO aceito ... NÃO quero. ...NÃO vou...

O NÃO, é libertador e salvou a minha vida e poderá salvar a sua!

O PODER, DO NÃO!

10. Se você pudesse dar um conselho a líderes e gestores, o que diria para evitar que situações como a sua se repitam?

Resposta: Líderes e gestores: Revisem a conduta de determinados colaboradores, que humilham, gritam e ameaçam.

“Se coloquem” na função do seu colaborador, análise com postura de Líder, não de Chefe e execute melhorias no ambiente de trabalho.

APÊNDICE B – Entrevista com K.C.O

Autores:

- Luis Gustavo Freitas Santos
- Luis Henrique Bugada Campello
- Vinicius Roberto Pereira Cassani

Nome do Entrevistado: K.C.O

Psicóloga Especialista em Saúde Pública

Atua atualmente em um Centro de Reabilitação do SUS

1. Na sua experiência clínica, quais são os fatores psicossociais mais comuns que levam os trabalhadores a desenvolver a Síndrome de Burnout?

Resposta:

Sobrecarga nas atividades laborais associadas a excesso de responsabilidades no cotidiano individual, como estudo, cuidados com a casa/família/filhos e demais atividades pessoais;

Lideranças com posturas autoritárias, rotina instável e demandas excessivas de trabalho;

Desvio de função e baixo reconhecimento, tanto de forma financeira quanto plano de carreira.

2. Quais sinais iniciais você observa nos pacientes que indicam que o estresse já está evoluindo para o Burnout?

Resposta:

Sintomas ansiosos associados ao ambiente de trabalho, dificuldade com prazos e rendimento das atividades, episódios constantes de choro, desânimo e angústia antecipatória.

3. De que forma o Burnout impacta diretamente a produtividade e a qualidade do trabalho dos profissionais que você acompanha?

Resposta:

A desmotivação diminui o rendimento e o desempenho, diminui a proatividade e a criatividade, interfere também nas relações do ambiente de trabalho e gera um ambiente hostil para a pessoa que está vivenciando.

4. Você percebe diferença na incidência de Burnout entre diferentes áreas ou cargos (ex.: liderança, operacional, saúde, educação)?

Resposta:

Dentro da minha experiência, as áreas com maior incidência foram profissionais da saúde e educação, principalmente os operacionais. A presença da sobrecarga de trabalho, desfalque de equipe e assédio moral são mais constantes nestes espaços.

5. Como o ambiente organizacional — liderança, clima e cultura da empresa — pode contribuir para o desenvolvimento ou prevenção do Burnout?

Resposta:

A liderança tem o poder de adoecer ou fortalecer a equipe. Comunicação assertiva, resolução de conflitos sem hostilidade ou autoritarismo, cogestão do trabalho demanda confiança entre os integrantes e contribui para o não adoecimento mental dos funcionários.

6. Quais políticas ou práticas organizacionais você acredita que deveriam ser implementadas prioritariamente para prevenir a Síndrome de Burnout?

Resposta:

Treinamentos para as lideranças sobre comunicação não violenta, resolução de conflitos interpessoais e gestão compartilhada. Criando um ambiente menos hostil na equipe, contribui para a diminuição do adoecimento mental entre os funcionários.

7. Durante o tratamento, quais recursos psicológicos e terapêuticos têm mostrado maior eficácia na recuperação do profissional?

Resposta:

Fortalecimento da rede de apoio dentro e fora do ambiente de trabalho; reconhecimento de recursos adaptativos dentro do espaço para conseguir permanecer neste local, em situações em que não há possibilidade de saída definitiva; identificação de fatores protetivos presentes no espaço adoecedor.

8. Você considera que as empresas brasileiras estão preparadas para lidar com a saúde mental de seus colaboradores? Por quê?

Resposta:

De forma geral, as pequenas empresas não têm priorizado a prevenção do adoecimento mental dos funcionários, por manter uma cultura capitalista que visa lucros e não na qualidade da cultura de vivências da empresa. Ainda que este último garantiria maior rendimento entre todos da equipe.

9. Quais práticas simples, mas efetivas, você recomenda para que os trabalhadores consigam equilibrar vida pessoal e profissional, evitando o esgotamento?

Resposta:

No espaço de trabalho, evitar assumir tarefas excedentes à função pré-definida, além de garantir o cumprimento do horário de trabalho com pausas, refeições e momentos de descanso. Não levar atividades do trabalho para resolver no seu espaço familiar ou lazer.

10. Que conselho você daria para líderes e gestores que desejam criar um ambiente de trabalho mais saudável e menos propenso ao Burnout?

Resposta:

Indicaria iniciar estudos sobre comunicação assertiva e não violenta, gestão de pessoas e humanização no ambiente de trabalho. Além disso, importante manter psicoterapia para evitar reproduzir suas angústias.