
Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

**GESTÃO DE PESSOAS E SAÚDE MENTAL: o enfrentamento da síndrome de
Burnout nas empresas**

***PEOPLE MANAGEMENT AND MENTAL HEALTH: dealing with Burnout syndrome
in companies***

Bianca Silva Jardim - biancajardim6@outlook.com

Gisele Barreto dos Santos Carvalho - giselebarvalho@hotmail.com

Priscila Vanessa da Silva Martins - priscilavanessasl@gmail.com

Valdete Aparecida Santana Martins - valmartins07@gmail.com

ETEC Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

Orientadores

Fernando Dresch Obregao– fernando.obregao01@etec.sp.gov.br

Gabriela Messias da Silva– gabriela.silva607@etec.sp.gov.br

ETEC Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

RESUMO

Este estudo busca analisar como a Síndrome de Burnout afeta o cotidiano profissional, expondo suas dificuldades, resultados e o papel crucial da gestão de recursos humanos para lidar com o problema. O estudo parte da ideia de que o mercado de trabalho moderno impõe uma pressão constante sobre os profissionais, exigindo produtividade e resultados elevados, o que acaba gerando cansaço físico e emocional e afetando diretamente o bem-estar e o desempenho dos colaboradores. Sendo assim, torna-se crucial compreender de que forma o esgotamento mental impacta tanto a rotina profissional quanto a vida particular dos colaboradores. Este estudo visa ainda destacar o papel crucial do RH na identificação de indícios de fadiga no ambiente corporativo, bem como na elaboração de estratégias de apoio. A promoção da saúde mental e do bem-estar dos funcionários é essencial para as organizações. Objetiva-se, por meio desta pesquisa, identificar os sinais de esgotamento, mostrando um clima organizacional mais agradável e equilibrado. Em termos de metodologia, o estudo utilizou uma abordagem qualitativa e uma revisão bibliográfica, complementadas por uma entrevista com uma profissional diagnosticada com a Síndrome de Burnout. Através dessa troca de ideias, foi possível ter uma visão mais clara dos elementos que influenciaram o surgimento da condição, das dificuldades encontradas ao longo da enfermidade e dos métodos empregados na jornada

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

de reabilitação. Os dados reunidos serviram para demonstrar a ligação forte existente entre o local de atuação profissional e o bem-estar psicológico dos funcionários. Os resultados mostraram que práticas de liderança inadequada, excesso de cobranças e falta de reconhecimento estão entre as principais causas do surgimento da Síndrome de Burnout. Notou-se, ademais, que o RH tem uma função crucial para lidar com essa questão, sobretudo ao implementar ações focadas em bem-estar e na diminuição da tensão no trabalho. Chega-se à conclusão de que o Burnout é um problema crescente nas organizações, e combatê-lo exige uma gestão de pessoas mais atenta, com foco na empatia, no equilíbrio e no respeito ao colaborador. A pesquisa demonstra, ainda, como é importante que as empresas expandam suas iniciativas e normas que incentivem a atenção à saúde mental e a criação de espaços de trabalho mais agradáveis e duradouros.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Saúde mental. Recursos Humanos. Gestão de pessoas. Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

This study seeks to analyze how Burnout Syndrome affects daily professional life, highlighting its challenges, outcomes, and the crucial role of human resource management in addressing the problem. The study is based on the idea that the modern job market imposes constant pressure on professionals, demanding high productivity and results, which ultimately generates physical and emotional fatigue and directly affects employee well-being and performance. Therefore, it is crucial to understand how mental exhaustion impacts both the professional routine and personal lives of employees. This study also aims to highlight the crucial role of HR in identifying signs of fatigue in the corporate environment and in developing support strategies. Promoting employee mental health and well-being is essential for organizations. This research aims to identify the signs of Burnout, demonstrating a more pleasant and balanced organizational climate. In terms of methodology, the study used a qualitative approach and a literature review, complemented by an interview with a professional diagnosed with Burnout Syndrome. Through this exchange of ideas, it was possible to gain a clearer view of the elements that influenced the onset of the condition, the difficulties encountered throughout the illness, and the methods employed in the rehabilitation journey. The data collected served to demonstrate the strong connection between the workplace and the psychological well-being of employees. The results showed that inadequate leadership practices, excessive demands, and lack of recognition are among the main causes of Burnout Syndrome. It was also noted that HR plays a crucial role in addressing this issue, especially by implementing actions focused on well-being and reducing workplace stress. It is concluded that Burnout is a growing problem in organizations, and combating it requires more attentive people management, with a focus on empathy, balance, and respect for employees. The research also demonstrates how important it is for companies to expand their initiatives and policies that promote mental health awareness and the creation of more pleasant and sustainable work environments.

Keywords: Burnout Syndrome. Mental health. Human Resources. People management. Quality of work life.

1 INTRODUÇÃO

Em um ambiente de trabalho de alta performance, onde é necessário alcançar grandes resultados, como metas, o funcionário tende a desenvolver cansaço físico e mental, fazendo com que sua produtividade diminua significativamente. A partir deste ponto, o setor de recursos humanos deve surgir como intermediário para encontrar esses casos e agir, promovendo ações com ferramentas que possam ajudar no desenvolvimento do colaborador, buscando proporcionar qualidade de vida e saúde mental dentro do ambiente corporativo. Nos últimos tempos, têm surgido muitos casos de profissionais afastados do ambiente corporativo por conta de não conseguir aguentar a pressão psicológica ao tentar atingir metas inalcançáveis. Neste cenário, é possível observar que muitas empresas tendem a tratar com indiferença seus colaboradores, deixando de promover políticas internas e ajuda psicológica adequada para tentar auxiliar seus contratados com seus problemas.

A Síndrome de Burnout é um distúrbio conhecido como pressão emocional e tem ligação com exaustão, fadiga e esgotamento físico. Esses sintomas estão ligados a um ambiente que tende a demandar muita concorrência e compromissos. Essas situações vividas no cotidiano de funcionários têm se tornado muito comuns dentro das empresas.

Com o acréscimo de casos nas organizações, é necessário adotar atitudes para tentar transformar este cenário em um ambiente agradável e confiável para os funcionários. O RH, diante deste cenário, deve auxiliar promovendo ações que possam transmitir conhecimento e utilizar ferramentas para tentar mudar este ambiente, buscando diminuir os casos de ansiedade, depressão e esgotamento físico, e tentando melhorar o bem-estar físico e emocional do colaborador.

Conforme o Ministério da Saúde relata, a síndrome de Burnout tende a envolver nervosismo, sofrimentos psicológicos e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas. O estresse e a falta de vontade de sair de casa e da cama indicam o início da doença.

Mas quais são os efeitos da Síndrome de Burnout na produtividade e desempenho dos profissionais?, Quais são os efeitos na satisfação e na rotatividade dos colaboradores?

Este trabalho se justifica pela importância de falar sobre a Síndrome de Burnout, pois é uma forma de aumentar a conscientização sobre o problema e seus efeitos na saúde mental e

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

física. Palestras com profissionais capacitados podem auxiliar as pessoas a se sentirem mais confortáveis em buscar ajuda e apoio quando necessário.

O objetivo do trabalho é demonstrar quais são os caminhos para uma maior conscientização sobre os efeitos da sobrecarga e acúmulo de serviço na saúde mental dos colaboradores. Especificamente, os objetivos são: 1) Identificar os sinais: estresse, fadiga, ansiedade; 2) Desenvolver estratégias: gerenciar a carga de trabalho; 3) Melhorar o ambiente de trabalho: reduzir o estresse e a pressão.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gestão de pessoas (conceito e evolução)

A Gestão de Pessoas é um conjunto de práticas e estratégias utilizadas pelas organizações para gerenciar e desenvolver os talentos e habilidades de seus funcionários. O objetivo da gestão de pessoas é criar um ambiente de trabalho produtivo e motivador, onde os funcionários possam contribuir para o sucesso da organização e alcançar seus objetivos pessoais e profissionais. (Chiavenato, 2014, p. 55)

É uma área fundamental para o sucesso das organizações, pois os funcionários são considerados um dos principais membros ativos, para um bom andamento do processo das empresas. A gestão de pessoas envolve entender as necessidades e expectativas dos funcionários, criar oportunidades para o desenvolvimento e crescimento, e garantir que os funcionários estejam alinhados com os objetivos e valores da organização. Segundo Chiavenato (2014, p.55) as atribuições de Gestão de Pessoas estão:

- Recrutamento e seleção: são processos críticos para atrair e escolher os melhores talentos para uma organização;
- Treinamento e desenvolvimento: processos fundamentais para melhorar as habilidades e conhecimentos dos funcionários e prepará-los para futuras oportunidades e desafios;
- Gestão de carreira: é um processo importante que pode ajudar os indivíduos a alcançar seus objetivos profissionais e pessoais;
- Desenvolvimento organizacional: é um processo sistemático e planejado que visa

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

melhorar a eficácia e a eficiência de uma organização;

- Avaliação de desempenho: processo que visa avaliar o desempenho de funcionários e equipes;
- Remuneração e benefícios: são componentes importantes da compensação total oferecida aos funcionários em uma organização, salário compatível com atividade exercida, benefícios atrativos são diferenciais para atrair talentos.

Antigamente, a gestão de pessoas, era tida como um setor administrativo que tratava folha de pagamento e fechamento de ponto. Com o passar dos anos foi ocorrendo uma grande evolução e grande demanda nesse setor. Nas décadas de 1930-1950, a gestão de pessoas começou a se concentrar nas relações humanas e na satisfação no trabalho, com a introdução de teorias como a de Elton Mayo. Entre os anos de 1960-1970, a gestão de pessoas passou a se concentrar no desenvolvimento organizacional, com foco em mudança e inovação. Tornou-se mais estratégica, com foco em desenvolvimento de recurso humanos para alcançar os objetivos da organização, na década de 1980-1990, e por fim, no século XXI, a gestão de pessoa passou a ser parte do processo integral e estratégico, gerenciando e desenvolvendo talentos para alcançar os objetivos das organizações. Além de trabalhar com atração de talentos, também trata da diversidade e inclusão social. (Chiavenato, 2014)

Segundo Chiavenato (2014, p.473), identifica seis processos fundamentais da Gestão de Pessoas: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar.

2.2 Saúde mental no ambiente de trabalho

A saúde mental no ambiente de trabalho se refere ao bem-estar psicológico e emocional dos funcionários em seu local de trabalho. Envolve a capacidade de lidar com estressores, gerenciar emoções e manter relacionamentos saudáveis.

Chiavenato (2014, pag.421), destaca que o estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais decorrentes de estímulos ou estressores no ambiente, podendo afetar a saúde mental dos colaboradores. Um bom ambiente saudável é um fator determinante para a saúde mental, podendo intensificar condições de estresse ou promover bem-estar. Bons relacionamentos no trabalho, incluindo a comunicação e o apoio dos colegas e supervisores, podem influenciar a saúde mental.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Com base no que foi estudado por Chiavenato (2014), a falta de saúde mental no ambiente de trabalho, pode influenciar no absenteísmo, rotatividade e desempenho dos colaboradores.

Criar um ambiente de trabalho saudável, implementar programas de apoio, transparência sobre saúde mental, oferecer treinamento em habilidades de gerenciamento de estresse e resiliência. A promoção da saúde mental, pode reter talentos, melhorar a produtividade e eficiência dos colaboradores.

2.3 Papel da gestão de pessoas no enfrentamento da Síndrome de Burnout

Segundo Souza et al. (2010), o termo Burnout vem do inglês e significa uma síndrome que causa cansaço físico e mental por causa do excesso de trabalho. Essa condição é conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional e é marcada por falta de energia e desgaste físico, geralmente causada por cobranças excessivas no trabalho

A síndrome aparece em decorrência de uma rotina exaustiva e de muitas cobranças, com isso o colaborador começa a sentir sintomas de cansaço e perda de vontade de ir trabalhar.

A síndrome se instala na pessoa mediante uma rotina naturalmente estressante e com grande responsabilidade, além de cobranças no trabalho ou mesmo a autocobrança. Tais sintomas aumentam dando abertura para outros sintomas físicos e mentais como: isolamento, estresse, cansaço excessivo, insônia, dificuldades de concentração, fadiga e dores de cabeça frequentes (Pimenta, 2022).

O Burnout pode surgir pela falha de gestores das empresas em colocar grande sobrecargas de metas sobre os seus colaboradores, busca por grandes resultados, em uma rotina de muita cobrança e pressão leva a um colaborador a ter grande estresse e vir a ter a síndrome.

O Burnout no contexto laboral pode ser identificado pela falha de gestão do trabalho, ausência de autonomia, sobrecarga de tarefas, insegurança e instabilidade no emprego, sentimento de desmoralização e injustiça no ambiente de trabalho, um aumento no controle quantitativo e qualitativo do trabalho, a falta de feedback da liderança e dos colegas, constantes mudanças organizacionais, somados à predisposição natural do indivíduo (Vieira et al., 2006)

Segundo Trindade (2010), existem alternativas para que gestores de organizações possam evitar que seus colaboradores tenham a síndrome, inserindo em sua organização métodos como

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

programas que levam a uma interação social entre outros indivíduos e incluindo mais trabalhos em equipe fazendo com que os indivíduos tenham um crescimento profissional e desenvolvimento pessoal.

Trindade (2010) sugere o desenvolvimento de alguns programas que possam abranger o apoio social, o aperfeiçoamento do trabalho em grupo, realizando dinâmicas visando o entrosamento entre os membros da equipe, favorecendo, dessa forma, o crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores, contribuindo diretamente para a qualidade dos serviços prestados e prevenindo o estresse laboral.

2.4 Legislação e responsabilidade da empresa

As regras do trabalho e o dever da firma são como a base certa e honesta para cuidar das pessoas. No começo, seguir a lei era só fazer o que a CLT e outras regras mandavam, como registrar tudo certinho, pagar os salários e dar os benefícios, e cuidar da segurança no trabalho. Se não fizesse isso, a empresa podia perder dinheiro e ter problemas na justiça, além de ficar com a fama ruim (Chiavenato, 2014).

Hoje em dia, a firma tem que fazer mais do que só seguir a lei, tem que ser socialmente responsável e estar em conformidade. Isso quer dizer que tem que ter atitudes que deixem o trabalho justo, honesto e que todos se sintam bem, como se o empregado fosse um amigo importante. Então, cuidar direito das pessoas é juntar as leis e a ética com o que a empresa quer, ajudando a ter mais gente diferente, a acabar com o assédio e a mostrar tudo o que acontece (Gil, 2006).

A síndrome de Burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº8.213/91. Entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10) consta, no item XII, a síndrome de Burnout - "Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento profissional)", que na CID-10 é identificado pelo número Z73.0. No caso específico dos autos, a gravidade do distúrbio psicológico que acometeu a reclamante é constatada pelas informações de natureza fática registradas no acórdão regional: longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral da autora é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura. (Carvalho, 2024).

2.5 Doenças psicológicas associadas ao trabalho

A busca insana por mais ação e o ritmo bem veloz do serviço de hoje fizeram do escritório um perigo meio doido para a mente das pessoas. Hoje em dia, os problemas da cabeça, tipo tristeza forte, medo gigante e o Burnout (cansaço demais do trabalho), são grandes motivos para o pessoal sumir do serviço no Brasil. Essas zicas não são só vistas como coisas de cada um, mas como o resultado direto de como a firma age, tipo trabalho que não acaba nunca, gente chata pegando no pé e falta de poder para decidir (DEJOURS, 1992).

Na lei, a ideia de que o Burnout é doença do trabalho pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e sua entrada na Lista de Doenças Ligadas ao Trabalho no Brasil mostram que a firma tem que cuidar para o pessoal não se descontrolar. O cuidado com as pessoas tem que ser mais que só agir depois, criando planos ativos para a mente sã e o bem-estar, vendo sempre o peso do trabalho, ensinando os chefes a ver quem está mal e criando um clima de ajuda e carinho. Cuidar para a mente não sofrer não é só lei, mas um jeito esperto de produzir mais e manter a firma firme (GIL, 2006).

2.6 Síndrome Burnout (conceito e diagnóstico)

O conceito de Burnout foi introduzido nos anos 1970 por Herbert Freudenberger e expandido por Maslach e Leiter em 1997, abrangendo várias profissões além dos serviços de assistência direta. A síndrome foi reconhecida oficialmente pela OMS e sua prevalência tem crescido, especialmente em profissões de alta demanda emocional. Os fatores de risco para o desenvolvimento de Burnout incluem aspectos organizacionais, individuais, laborais e sociais.

O burnout é o estado de estar esgotado ou 'queimado' pela sobrecarga de exigências de energia, força ou recursos de um indivíduo. É um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos internos. (Freudenberger, 1974)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho foi desenvolvido por meio de uma pesquisa qualitativa e revisão bibliográfica, com o objetivo de aprofundar a compreensão sobre a Síndrome de Burnout, suas

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

causas, consequências e impactos na vida profissional e pessoal dos indivíduos afetados. A pesquisa foi complementada com o estudo de materiais especializados disponíveis em livros, artigos científicos e publicações confiáveis na internet.

As fontes consultadas incluíram portais de notícias, artigos acadêmicos e publicações de órgãos oficiais voltados à saúde mental, com foco especial em estudos sobre o esgotamento profissional (Burnout). A pesquisa qualitativa, por sua vez, teve como objetivo compreender em profundidade a experiência individual de alguém que vivenciou essa condição, permitindo uma análise mais sensível e contextualizada.

De acordo com Machado (2023, s/p), “os resultados de pesquisas qualitativas se destinam a explicar somente o fenômeno ou o contexto em que a pesquisa foi aplicada, não sendo capaz de generalizar estatisticamente os resultados para uma população ou para outros contextos diferentes”. Ou seja, essa abordagem busca interpretar o significado e as nuances da vivência relatada, ao invés de oferecer dados quantitativos.

Neste sentido, realizamos uma entrevista estruturada, composta por perguntas elaboradas pelo grupo, com uma profissional diagnosticada com a Síndrome de Burnout. A entrevista foi conduzida no dia 09 de outubro de 2025, com a participação da senhora Natasha Sousa, que compartilhou sua trajetória profissional, os fatores que contribuíram para o desenvolvimento da síndrome, os desafios enfrentados e as estratégias utilizadas para o tratamento e recuperação.

A partir desse relato, buscamos refletir sobre as condições de trabalho que favorecem o surgimento da Síndrome de Burnout e discutir possíveis caminhos para a prevenção e enfrentamento do problema, tanto no nível individual quanto institucional.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados desta pesquisa qualitativa foram obtidos a partir de uma entrevista com uma profissional diagnosticada com a Síndrome de Burnout, com o objetivo de compreender os impactos da doença na vida pessoal e profissional, os fatores que contribuíram para o adoecimento e as estratégias adotadas no processo de recuperação. A entrevista foi composta

Etec "Prof^a Anna de Oliveira Ferraz"

por perguntas abertas, elaboradas para extrair percepções aprofundadas sobre a experiência vivenciada, alinhando-se aos objetivos do estudo.

Durante o relato, a entrevistada descreveu sintomas físicos e emocionais graves que começaram a afetar sua rotina, como problemas de memória, dores intensas, distúrbios gastrointestinais, insônia, fadiga extrema e isolamento social. Inicialmente, não relacionava esses sintomas ao Burnout, até que, percebendo queda na produtividade, procurou auxílio médico. A partir do diagnóstico, iniciou tratamento com medicamentos e terapia.

Um dos aspectos mais relevantes foi a descrição do ambiente de trabalho. Segundo a entrevistada, havia uma dualidade marcante: enquanto o proprietário exercia uma liderança abusiva, cobrando produtividade excessiva e desconsiderando os limites humanos, os colegas de equipe formavam uma rede de apoio entre si, tentando suavizar a pressão. Apesar disso, a rotina era intensa e emocionalmente desgastante. A entrevistada também reconhece sua própria tendência ao workaholism (vício em trabalho), seu perfeccionismo e o hábito de assumir responsabilidades excessivas, fatores que, segundo ela, agravaram o quadro.

Em um momento crítico, mesmo sem se afastar formalmente do trabalho por vergonha e receio de julgamento, optou por pedir demissão e mudar de área. Ingressou em um curso de podologia, como forma de fuga, mas o acúmulo de atividades agravou ainda mais seu estado físico e emocional, resultando em exaustão total.

O processo de recuperação teve início após um episódio grave de hipertensão (pressão arterial de 20/10), quando finalmente compreendeu a gravidade da situação e tomou decisões para reestruturar sua vida. Passou a adotar práticas de autocuidado, como sono regulado, alimentação adequada, meditação e abandono de atividades que não correspondiam a seus reais interesses. Com o tempo, conquistou uma nova oportunidade profissional em um ambiente mais equilibrado.

Ao ser questionada sobre o preparo das empresas em relação à saúde mental, Natasha destacou que, em geral, ainda há muita resistência e despreparo para lidar com doenças como o Burnout, que muitas vezes são vistas com desconfiança ou minimizadas. No entanto, demonstrou otimismo ao relatar iniciativas recentes de sua nova empresa, como a oferta de sessões de terapia e canais de denúncia de assédio, apontando um movimento inicial positivo.

Por fim, a entrevistada destacou os quatro pilares de prevenção da Síndrome de Burnout, conforme diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS): (1) gestão da carga de trabalho

e limites; (2) cultura de segurança psicológica e liderança empática; (3) suporte à saúde mental e bem-estar; e (4) clareza de papéis e autonomia no trabalho. Ela reforça que investir na prevenção do Burnout é fundamental para garantir a saúde dos colaboradores e o bom desempenho das organizações a longo prazo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou entender os efeitos da Síndrome de Burnout, que afeta muito o trabalho, analisando suas causas, o que acontece e como lida com o que vem disso. O papel da gerentes é importante para ajudar as pessoas a mudar está situação. É mais comum em empresas, por causa da carga de trabalho grande, metas que pedem muito de você. A falta de suporte emocional da empresa é um problema grande em muitos lugares hoje em dia. Neste lugar, é notável que as empresas seguem ações que focam em o balance e a produtividade? Um estudo da qualidade de vida mostra a importância da saúde mental como um componente chave para ter um bom desempenho, um bom desempenho é muito importante para o sucesso da empresa.

O estudo mostrou que o Recursos Humanos têm papel muito importante na ajuda dos bem estar dos funcionários. Isso quer dizer que eles tem que cuidar para implementar as regras de prevenção e dar apoio aos funcionários. Para isso deve-se escolher um jeito melhor de lidar com o clima. Há implementação de um programa que quer melhorar a vida com conversas ajuda a liderança com empatia e a encorajar. Expressar-se abertamente pode ser um bom caminho para aliviar tensões e ansiedades, além de prevenir o esgotamento. Um ambiente de trabalho atencioso e presente transmite uma mensagem importante, transmitindo confiança, colaboração e, conseqüentemente, maior produtividade.

Os relatos de uma profissional diagnosticada com Burnout corroboraram as teorias existentes sobre a síndrome. Sua trajetória mostrou como a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia, o controle excessivo da liderança e o acúmulo de responsabilidades podem gerar impactos negativos na saúde física e mental. Ela também ressaltou a importância da mudança de ambiente, do apoio profissional e do autocuidado para a recuperação. Sua vivência enfatizou a urgência de se discutir abertamente sobre essa condição no ambiente de trabalho, além da necessidade de políticas de saúde mental contínuas.

Em suma, a Síndrome de Burnout é um desafio genuíno e multifacetado, que demanda um esforço coletivo entre indivíduos, empresas e a sociedade. A área de Recursos Humanos deve adotar uma postura mais estratégica e acolhedora, incentivando a criação de espaços laborais saudáveis, equilibrados e duradouros. Apesar dos avanços nas leis e nas discussões sobre o tema, ainda é fundamental combater o preconceito em torno das questões de saúde mental e investir constantemente em medidas preventivas. Sugere-se, por fim, que novas pesquisas explorem a fundo a efetividade das iniciativas de saúde mental nas empresas e o efeito das novas modalidades de trabalho no surgimento do Burnout, colaborando para o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais humana e atenta.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE SÃO PAULO (ACSP). **Doenças do trabalho x doenças ocupacionais: quais são as diferenças?** Disponível em: <https://acsp.com.br/publicacao/s/doencas-do-trabalho-x-doencas-ocupacionais-quais-sao-as-diferencas>. Acesso em: 6 set. 2025.

BRASIL. **Síndrome de Burnout**. Ministério da saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-Burnout>. Acesso em: 06 maio 2025.

CARVALHO, Laura Thaís Silva. **A responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405007/a-responsabilidade-civil-do-empregador-diante-da-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 2 nov. 2025.

CURY, Bianca Pimenta Reis. **O impacto da síndrome de Burnout na tropa da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro**. Revista Científica da Escola Superior de Polícia Militar, n. 3, p. 106-127, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, New York, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

MAGALHÃES, Távira. **Descubra tudo o que precisa saber sobre a síndrome de Burnout.** Rh Portal. Disponível em: <https://rhportal.com.br/noticias/saude-e-bem-estar/sindrome-de-Burnout/>. Acesso em: 21 maio 2025.

SOUZA, Verusca Soares. **Reflexões de profissionais de saúde acerca do seu processo de trabalho.** Revista Eletrônica de Enfermagem, Goiânia, v. 12, n. 3, p. 449-455, 2010.

VIEIRA, I. et al. **Burnout na clínica psiquiátrica:** relato de um caso. Rev. Psiq. do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 28, n. 3, p. 352-356, dez. 2006 >. Acesso em: 01 de nov de 2025.

TRINDADE, Letícia de Lima; LAUTERT, Liana. **Síndrome de Burnout entre os trabalhadores da Estratégia de Saúde da Família.** Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 44, p. 274-279. São Paulo. 2010. Disponível em:http://www.scielo.br/scielo.phpscript=sci_art-text&pid=S008062342010000200005&lng=en&nrm=iso . Acesso em 01 de nov de 2025

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

TCLE – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Antes de você responder às perguntas relacionadas ao estudo, apresentamos o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para sua leitura e aprovação.

Estamos realizando esta pesquisa para fins educativos e acadêmicos, como parte do nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), desenvolvido por alunos/as do Ensino Médio Integrado ao Técnico em Administração da ETEC Profa. Anna de Oliveira Ferraz da cidade de Araraquara – SP.

O título deste trabalho é **Gestão De Pessoas E Saúde Mental: o enfrentamento da Síndrome de Burnout nas empresas**. E o objetivo geral deste estudo consiste em entender como a síndrome de burnout afeta os colaboradores de uma empresa e evitá-la. Este questionário busca levantar a opinião de uma pessoa diagnosticada que se enquadram com as características do público-alvo desta pesquisa, ou seja, colaboradores de empresas.

Você está sendo convidado/a, a participar de uma pesquisa científica. Sendo assim, sua participação é de suma importância para o desenvolvimento e progresso deste trabalho, e por isso, contamos com sua colaboração.

O questionário a seguir é composto por 6 perguntas dissertativas e levará aproximadamente 40 minutos para ser respondido. Esclarecemos que sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se a qualquer momento da pesquisa. Todas as informações coletadas serão mantidas sob anonimato, e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, de acordo com as exigências da Resolução do CNS nº 510/2016.

Agradecemos por dedicar o seu tempo à responder a nossa pesquisa, será de grande valia para o nosso desenvolvimento profissional e acadêmico.



Natasha Sousa