

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC “PROF. JADYR SALLES”
Técnico em Segurança do Trabalho

Carlos Eduardo Matos da Luz
Kauan Eduardo da Silva Otte
Lívia Maria Rodrigues dos Santos
Pedro Paulo da Silva
Tamyris Mendonça
Taynara Mendonça
Valdir Emerson Soares

**IDENTIFICAÇÃO E PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM
TRABALHADORES DA LINHA DE PRODUÇÃO INDUSTRIAL**

Descalvado

2025

Carlos Eduardo Matos da Luz
Kauan Eduardo da Silva Otte
Livia Maria Rodrigues dos Santos
Pedro Paulo da Silva
Tamyris Mendonça
Taynara Mendonça
Valdir Emerson Soares

**Identificação e Prevenção da Síndrome de *Burnout* em
Trabalhadores da Linha de Produção Industrial**

Projeto do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Segurança do Trabalho da ETEC Profº Jadyr Salles, orientado pelo Profº. Esp. Rodrigo Grippa, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Segurança do Trabalho.

Descalvado

2025

Dedicamos este trabalho aos trabalhadores da linha de produção, que enfrentam rotinas intensas e silenciosas. Que esta pesquisa sobre a Síndrome de Burnout contribua para a valorização da saúde mental e para o fortalecimento da Segurança do Trabalho como base de ambientes mais humanos e seguros.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaríamos de agradecer a Deus.

Agradecemos também este estudo aos nossos familiares, amigos, e a todas as pessoas que tenham contribuído para o desenvolvimento deste trabalho.

Um agradecimento especial ao nosso orientador Rodrigo Grippa, pela orientação competente deste trabalho.

Agradecemos ainda ao Bruno Shildres Giroto Silva, ao Edmo Rodrigues Gonçalves e ao nosso coordenador Marcos Dos Santos Silva que muito colaborou para o desenvolvimento dessa pesquisa, e a todos os professores que transmitiram o conhecimento necessário.

Uma vida não questionada não merece ser vivida.

(Platão)

RESUMO

Este trabalho aborda a Síndrome de *Burnout* entre trabalhadores da linha de produção industrial, analisando seus fatores desencadeadores, impactos e formas de prevenção. O estudo destaca que a pressão por produtividade, jornadas extensas, metas irreais e relações de trabalho precárias intensificam o estresse ocupacional, levando ao esgotamento físico e mental. A síndrome, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde e pelo Ministério da Saúde, afeta significativamente a saúde do trabalhador e a eficiência organizacional. Com base na atualização da Norma Regulamentadora NRº 01 e no Gerenciamento de Riscos Psicossociais, a pesquisa propõe estratégias preventivas aplicáveis pela Segurança do Trabalho. Assim, busca-se promover a saúde mental, reduzir afastamentos e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como o desempenho das organizações industriais.

Palavras-Chave: *Burnout*. Estresse. Psicossocial. Segurança.

ABSTRACT

This study addresses Burnout Syndrome among industrial production line workers, analyzing its triggering factors, impacts, and prevention strategies. The research highlights that pressure for productivity, long working hours, unrealistic targets, and precarious labor relations intensify occupational stress, leading to physical and mental exhaustion. The syndrome, recognized by the World Health Organization and the Ministry of Health, significantly affects workers' health and organizational efficiency. Based on the update of Regulatory Standard N. 01 and the Management of Psychosocial Risks, the study proposes preventive strategies applicable through Occupational Safety. Thus, it seeks to promote mental health, reduce absenteeism, and improve workers' quality of life, as well as the performance of industrial organizations.

Keywords: Burnout. Stress. Psychosocial. Safety.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Manifestações da Síndrome de Burnout.	19
Figura 2 - Definição de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho para fins de aplicação no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).	26
Figura 3 - Intervenções para a prevenção da Síndrome de Burnout.	29

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número anual de diagnóstico pelo INSS para a concessão de auxílio-doença em virtude de Síndrome de Burnout.	12
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. Problema	12
1.2. Hipótese.....	12
1.3. Justificativa	12
1.4. Objetivo Geral.....	13
1.5. Objetivos Específicos	13
2. METODOLOGIA DE PESQUISA	15
2.1. Cronograma	15
2.2. Metodologia de Pesquisa	15
3. ESTRESSE OCUPACIONAL E <i>BURNOUT</i>	16
4. SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>.....	18
4.1 Sintomas da Síndrome de <i>Burnout</i>	19
4.2 Reconhecimentos Legais e Classificação da Síndrome de <i>Burnout</i>	20
5. <i>BURNOUT</i> NA INDÚSTRIA: FATORES OCUPACIONAIS	22
6. <i>BURNOUT</i> COMO CONSEQUÊNCIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS LABORAIS.....	25
6.1 Integrações dos riscos psicossociais ao gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO).....	25
6.2 Avaliações dos Riscos Psicossociais no Local de Trabalho.....	27
6.3 Outras Normativas Frente ao <i>Burnout</i>	28
7. PREVENÇÃO	29
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	34

1. INTRODUÇÃO

As questões ligadas à organização do trabalho e aos fatores psicossociais no trabalho têm sido mais intensamente estudadas desde os anos de 60, principalmente com o advento das novas tecnologias e sistemas de produção, seja no administrativo, como no industrial (GUIMARÃES, 2013, pág 273).

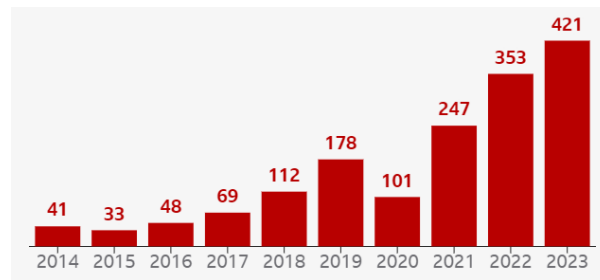
A urgência por maior produtividade, associada à redução contínua do contingente de trabalhadores, à pressão do tempo e o aumento da complexidade das tarefas, além de expectativas irrealizáveis e relações de trabalho tensas e precárias, como aponta Guimarães (2013, pág 274), constituem em fatores psicossociais responsáveis por situações de estresses relacionadas ao trabalho.

Sobre o patamar da terceira revolução industrial, marcada pela revolução tecnológica e pelas formas de produção, contribuem para o aumento da sobrecarga de trabalho e da perda de sentido no trabalho, o que favorece o surgimento de distúrbios como o *Burnout* (FRANCO et al 2013, pág 470).

Essa realidade é particularmente preocupante no Brasil. De acordo com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros apresentam sintomas relacionados ao *Burnout*. Um estudo da *International Stress Management Association* (ISMA) posiciona o Brasil como o segundo país com maior número de casos da síndrome, ficando atrás apenas do Japão (BEZERRA, 2023).

O Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) confirma essa tendência, revelando que o índice de afastamento relacionado à síndrome em 2023 foi o maior registro na última década (URBANO, 2024). As situações de estresse, de depressão e de *Burnout* são cada vez mais relatadas por um significativo número de trabalhadores em face da enorme pressão para responder às exigências do ambiente de trabalho moderno e a atual situação pós-pandêmica (DGS, 2021, pág. 8). O gráfico a seguir ilustra essa crescente, com pico em 2023 chegando a 421 casos de afastamento por *Burnout*.

Gráfico 1 - Número anual de diagnóstico pelo INSS para a concessão de auxílio-doença em virtude de Síndrome de Burnout.



Fonte: CARVALHO, 2024.

Além disso, em um mercado altamente competitivo, o ritmo de trabalho das empresas é ditado por comunicações instantâneas, elevados níveis de concorrência e de competição globais, que conduzem o ambiente de trabalho cada vez mais estressante. Estes ambientes são agravados pela definição de objetivos pouco realistas, urgência em alcançar resultados, pelas longas horas de trabalho, agravando ainda mais os efeitos do *Burnout* entre os trabalhadores (DGS, 2021, pág. 8).

1.1. Problema

De que maneira os fatores organizacionais, como ritmo acelerado e pressão por metas na linha de produção industrial, contribuem para o surgimento da Síndrome de *Burnout* entre os trabalhadores, prejudicando a saúde e a segurança no ambiente de trabalho?

1.2. Hipótese

A atuação da equipe de Segurança do Trabalho, embasada no novo anexo da Norma Regulamentadora Nº 01, que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e inclui a Avaliação e Gerenciamento dos Riscos Psicossociais no ambiente de trabalho, pode reduzir significativamente os impactos psicossociais e promover melhorias na saúde mental dos trabalhadores da linha de produção industrial, prevenindo a Síndrome de *Burnout*.

1.3. Justificativa

A Saúde mental é uma questão fundamental no atual contexto de segurança e saúde no trabalho, ficando evidente a importância de as organizações abordarem

os fatores de risco psicossocial relacionado ao trabalho com o objetivo de prevenir o adoecimento mental e outras lesões e agravos à saúde do trabalhador (BRASIL, 2025, pág. 4).

Reconhecendo essa necessidade, o Capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora NRº01 foi alterado pela Portaria do Ministério do Trabalho Emprego – MTE Nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, incluindo expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Risco Psicossocial (BRASIL, 2025, pág. 4).

Ao realizar um trabalho de conclusão de curso sobre o tema, será possível aprofundar os conhecimentos sobre o assunto, identificando os principais fatores desencadeadores dessa síndrome e as melhores práticas de prevenção, impactando positivamente a qualidade de vida dos trabalhadores e a eficiência das organizações.

1.4. Objetivo Geral

Identificar os fatores que contribuem para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em trabalhadores da linha de produção industrial e propor estratégias de prevenção aplicáveis pela Segurança do Trabalho. Segundo o Ministério da Saúde,

A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultantes de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sobre pressão e com responsabilidades constantes, como aqueles que atuam na linha de produção (BRASIL, 2025).

Posto isso, é de extrema importância à prevenção e combate ao *Burnout* para uma melhor qualidade de vida e bem-estar físico e mental dos colaboradores.

1.5. Objetivos Específicos

- a) Compreender a Síndrome de *Burnout*, suas características e principais sintomas;
- b) Identificar os fatores organizacionais que contribuem para o desenvolvimento da síndrome entre os trabalhadores da linha de produção;

c) Investigar formas de prevenção e sua aplicabilidade na atuação da Segurança do Trabalho.

2. METODOLOGIA DE PESQUISA

2.1. Cronograma

Atividades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Escolha do tema			x									
Pré TCC - Introdução						x						
Levantamento Bibliográfico							x	x	x			
Apresentação											x	
Revisão Final												

2.2. Metodologia de Pesquisa

O presente estudo é uma pesquisa aplicada, qualitativa e descritiva, que tem como objetivo compreender os fatores que levam ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em trabalhadores da linha de produção industrial e propor estratégias de prevenção na área da Segurança do Trabalho. A abordagem qualitativa foi escolhida por permitir uma análise mais profunda do tema, valorizando a interpretação dos fatores psicossociais e das condições de trabalho que afetam a saúde mental dos trabalhadores. A pesquisa foi realizada por meio de levantamento bibliográfico e documental, utilizando livros, artigos científicos, legislações e normas regulamentadoras atualizadas, especialmente a NR-01, que trata do Gerenciamento de Riscos Psicossociais (GRO). As fontes consultadas incluem materiais nacionais e internacionais de bases como SciELO, Google Acadêmico, Organização Mundial da Saúde, Ministério da Saúde e Ministério do Trabalho e Emprego.

3. ESTRESSE OCUPACIONAL E *BURNOUT*

O estresse, em particular, tem sido reconhecido como um dos antecedentes dos transtornos mentais e como um dos dez principais problemas de saúde relacionados ao trabalho. Ocorre quando certas demandas não se alinham com as capacidades do trabalhador; resultando na saturação física e/ou mental do trabalhador, criando assim um desequilíbrio entre o seu trabalho e a sua vida pessoal (MACIAS-VELASQUEZ et al., 2020, p. 48608).

Embora o estresse não seja uma doença, é o primeiro sinal de um problema maior que pode resultar em danos em longo prazo. Entre as consequências a longo prazo do estresse no trabalho, existem: redução da produtividade, menor qualidade de vida, doenças cardíacas, asma, dores de cabeça, depressão, ansiedade, risco de vícios, desconforto musculoesquelético (DME), exaustão no trabalho e aparecimento da Síndrome de *Burnout* (SB), entre outros (MACIAS-VELASQUEZ et al., 2020, p. 48608).

Dejours (1992) observa que normalmente a síndrome é um dos últimos estágios do estresse, em que os primeiros estágios são envolvidos por um trabalho rotineiro ao longo dos anos, muita cobrança por resultados de produção cada vez mais altos que conseqüentemente aumentam o trabalho, sem devido respaldo salarial, pouco tempo para si mesmo, para o lazer e para o descanso, aumento gradativo do volume de trabalho. Ainda segundo Dejours (1992), a saúde e o trabalho estão intimamente ligados e, se o homem for fortemente afrontado em suas tarefas profissionais, põe em perigo sua vida mental. Gouvêa et al. (2014) afirmam que a síndrome representa a incapacidade do indivíduo em lidar com estressores no trabalho, especialmente quando não há suporte emocional ou estrutural adequado.

O desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* costuma ser gradual. O estresse, ao se tornar crônico, pode ter como resposta a Síndrome de *Burnout*. A fase de exaustão emocional é o que anuncia o primeiro sinal da Síndrome do *Burnout*, porém seu surgimento é progressivo e cumulativo, podendo levar até mesmo décadas para seu aparecimento (ANDRADE et al, 2020).

Esse quadro de desequilíbrio prolongado pode evoluir para a Síndrome de *Burnout*, que, segundo Flávia Pietá P. da Silva, é o processo de agudização do

estresse ocupacional crônico, uma 'resposta' ao estresse laboral, descrevendo sintomas que se evidenciam pela decepção e perda de interesse pela atividade de trabalho que surge nas profissões que trabalham em contato direto com pessoas em prestação de serviço como consequência desse contato diário no seu trabalho (FONSECA, 2013, p. 148).

Nesse contexto, o *Burnout* é considerado como uma reação aos estressores percebidos no trabalho, resultantes do grande número de horas a que o trabalhador está exposto. Uma situação de flexibilidade em que os trabalhadores podem ter um certo grau de controle sobre o horário e a duração de suas horas de trabalho e o local é identificado como um recurso importante para melhorar o bem-estar dos funcionários. Assim, compreender as relações entre essas variáveis pode fornecer informações úteis para melhorar o desempenho da equipe e prevenir doenças do tipo (MACIAS-VELASQUEZ et al., 2020, p. 48609).

4. SÍNDROME DE *BURNOUT*

Do inglês, o termo *Burnout* é uma expressão que significa queimar-se ou ser destruído pelo fogo e a relacionando ao contexto laboral dissemina a ideia de ser consumido pelo trabalho (FERREIRA; MENDONÇA. 2012. p. 49 – 51 apud QUAGLINO, 2018). Também é uma expressão utilizada para se referir àquele que se consumiu pelas drogas (BEENEVIDES-PEREIRA, 2013, p. 389). O que reforça seu caráter de desgaste extremo e autodestruição.

A Síndrome de *Burnout* foi descoberta inicialmente em 1974 pelo psicanalista Herbert J. Freudenberger, ao constatar nos indivíduos do ramo da saúde um processo de desgaste no humor e desmotivação, ensejando a criação do artigo “*Staff Burnout*”. Embora não tenha sido o primeiro a aplicar o termo *Burnout*, foi em virtude de seu aprofundamento profissional que sucedeu interesse social a este tema. (GUNTHER et al 2016. p. 120).

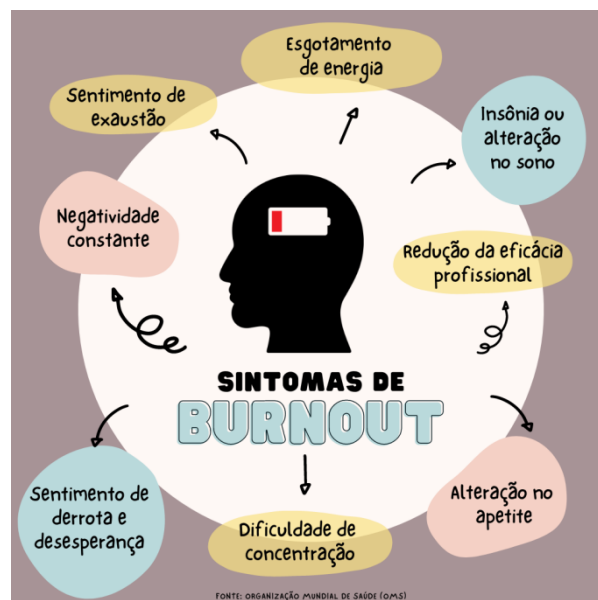
Quase simultaneamente, Christina Maslach iniciou seus estudos sobre o tema em 1973, culminando na publicação de 1976, na qual procurou entender como profissionais da saúde lidavam com situações estressantes para evitar o adoecimento emocional (SAÚDE, SILVA, 2022). Além disso, Christina Maslach (1976) propôs um modelo teórico para caracterizar a Síndrome de *Burnout*, definindo-a como uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos no trabalho que se apresenta em três dimensões interdependentes: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal (MASLACH, SCHAUFELI & LEITER, 2001).

De acordo com Maslach, Scheaufeli e Leiter (2008), a síndrome de *Burnout* (SB) é caracterizada por um estado de exaustão emocional, física e mental causado pelo estresse crônico decorrente da interação social e das rotinas de trabalho. O que tem emergido de quase todos os estudos é a conceituação de *Burnout* como uma síndrome psicossocial surgida como uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho (MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, 2001).

4.1 Sintomas da Síndrome de *Burnout*

A exaustão emocional é o sinal principal da síndrome e se caracteriza pelo sentimento de sobrecarga de trabalho, gerando um estresse laboral que leva o indivíduo a apresentar-se com pouca energia para realização das tarefas cotidianas. Em um segundo momento, como reação à exaustão emocional, temos a despersonalização, na qual há distanciamento emocional, caracterizado por apatia em relação aos seus familiares, aos colegas de trabalho e à equipe administrativa. Por fim, a baixa realização profissional acarreta o sentimento de desmotivação, ineficácia e inadequação à vida profissional e pessoal, inclusive (RAMÓN, 2015). A imagem a seguir, retrata de forma visual os sintomas do *Burnout*.

Figura 1 - Manifestações da Síndrome de *Burnout*.



Fonte: Urbano, 2024

De acordo com Benevides-Pereira (2002, p. 38), os sintomas da síndrome de *Burnout* podem ser agrupados em manifestações físicas, psíquicas, comportamentais e defensivas. Esses sinais têm implicações diretas na saúde ocupacional e na segurança do ambiente de trabalho.

- Impactos Físicos: Fadiga persistente, dores musculares, insônia, cefaleias e alterações gastrointestinais afetam diretamente o rendimento do trabalhador. Tais condições comprometem a capacidade de atenção e aumentam o risco de acidentes de trabalho, sobretudo em funções que exigem esforço físico ou concentração constante.

- Impactos Psicológicos e Cognitivos: A dificuldade de concentração, lapsos de memória e lentificação do pensamento são sintomas que prejudicam a tomada de decisão e a execução de tarefas com precisão. O sentimento de impotência, desânimo e alterações de humor podem gerar conflitos interpessoais e reduzir o engajamento profissional.
- Mudanças Comportamentais: Comportamentos como negligência, irritabilidade, consumo abusivo de substâncias, resistência à mudança e perda de iniciativa impactam diretamente a produtividade e a dinâmica coletiva no ambiente laboral. Também é relevante o aumento do absenteísmo e a rotatividade, que trazem prejuízos à organização.
- Consequências Defensivas: Mecanismos como o isolamento, o cinismo e a desmotivação pelo trabalho configuram indicadores de que o trabalhador está em sofrimento psíquico. Em longo prazo, isso pode evoluir para afastamentos, aposentadoria precoce ou mesmo suicídio (Benevides-Pereira 2002, p. 38).

Mendanha et al. (2018) apontam que o *Burnout* é o resultado de uma exposição prolongada a demandas emocionais altas no ambiente de trabalho, levando o indivíduo à exaustão física e psíquica.

4.2 Reconhecimentos Legais e Classificação da Síndrome de *Burnout*

Conforme incluído pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na CID-11, o *Burnout* é classificado como um fenômeno ocupacional definido como uma síndrome resultante do estresse crônico no trabalho que não foi administrado adequadamente (OMS, OPAS, 2019). Segundo a OMS (2019), o *Burnout* se caracteriza por sensação de exaustão, distanciamento mental e cinismo em relação ao trabalho, sensação de eficácia profissional reduzida e baixa realização.

Importante informar, porém, que a Síndrome de *Burnout* já era reconhecida no Brasil desde 1999 pelo Ministério da Saúde como uma condição relacionada ao trabalho por meio da Portaria nº 1339/1999, que a incluía na lista de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10 – Z73.0). Com a nova classificação pela Organização Mundial de Saúde, entretanto, a síndrome passa a ter uma CID específica (BRASIL, 1999).

Em 2019, a síndrome foi codificada na Classificação Internacional de Doenças CID-11 (código QD85), na categoria problemas associados ao emprego ou ao desemprego (OMS, 2019). Nesta recente edição, a Síndrome de *Burnout* é

definida como um fenômeno ligado ao trabalho que afeta a saúde do profissional, resultante de um estresse crônico no ambiente laboral que não foi administrado com êxito. Em comparação à edição anterior, a principal mudança trazida pelo CID-11 refere-se à caracterização da síndrome por três elementos: sensação de esgotamento; cinismo ou sentimentos negativos relacionados a seu trabalho; e eficácia profissional reduzida (OMS, 2019). A descrição corresponde à concepção tridimensional da Síndrome de *Burnout* proposta por Maslach (1976), reafirmando a consistência e coesão deste modelo teórico.

De acordo com Guseva Canu et al (2021), uma definição padronizada e consensual do *Burnout* ajuda a reduzir ambiguidades, além de contribuir para diagnósticos e tratamentos mais eficazes.

5. **BURNOUT NA INDÚSTRIA: FATORES OCUPACIONAIS**

A urgência por maior produtividade, frequentemente associada à diminuição do número de trabalhadores, à pressão constante do tempo e à crescente complexidade das tarefas, juntamente com expectativas irreais e relações de trabalho tensas e precárias, pode culminar em tensão, fadiga e esgotamento profissional, constituindo-se em fatores psicossociais responsáveis por situações de estresse relacionado com o trabalho (GUIMARÃES, 2013, p. 274). Esses riscos, segundo Watanabe (2015, apud MONBELLI et al., 2022) estão intrinsecamente ligados às novas metas, objetivos, relações interpessoais e à necessidade de adaptação às exigências do mercado de trabalho.

Ceribeli et al. (2021 apud BORGES, 2023, p. 11 e 12) observam que a sobrecarga física e mental provém das atividades exorbitantes desempenhadas pelos trabalhadores, impulsionada pela busca incessante por diferenciação em um mercado competitivo, que leva as indústrias a abusarem do seu capital humano, intensificando a exaustão emocional e o desenvolvimento do *Burnout*. Para Dejours (2018; 2022 apud LOPES; LUCAS, 2025, p. 5), o gerencialismo baseado em métricas quantitativas de produtividade, assim como o sistema *taylorista* de produção, desconsidera o potencial criativo dos trabalhadores e os impede de exercer sua subjetividade nas atividades laborais.

Complementando essa análise, Karasek (2008 apud LOPES E LUCCA, 2025, p. 5) destaca que a cobrança individual de desempenho no cumprimento de metas e produtividade intensifica o ritmo de trabalho e as exigências psicológicas, especialmente quando associada à falta de controle e autonomia, resultando em prejuízos à saúde mental. A percepção de incapacidade perante metas inatingíveis agrava ainda mais o estresse mental, conforme salientam Santos et al. (2022).

O avanço tecnológico da Indústria 4.0 intensifica essa dinâmica, individualizando e invisibilizando o trabalho humano, ao mesmo tempo em que aprimora os mecanismos de controle e aumenta a competitividade individual, intensificando o trabalho e introduzindo novas exigências cognitivas (ANTUNES, 2020 apud LOPES; LUCCA, 2025, p. 2). Dados apontam que, atualmente, o setor produtivo da indústria absorve cerca de 19% da força de

trabalho formal no Brasil. No estado de São Paulo, a indústria lidera os afastamentos por acidentes típicos e doenças relacionadas ao trabalho, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) (Brasil, 2023 e 2024 apud LOPES E LUCCA, 2025, p. 2).

Nesse contexto, é fundamental considerar os fatores psicossociais no trabalho (FPTs), que, segundo a *International Labour Organisation* (2024 apud Lopes e Lucca, 2025, p. 2), desempenham um papel crucial no estresse ocupacional e nos transtornos mentais e comportamentais. Esses fatores, de acordo com a WHO (2008 apud LOPES E LUCCA, 2025, p. 2), abrangem desde o conteúdo do trabalho e a carga e ritmo de trabalho até o grau de controle, o ambiente, a cultura organizacional, as relações interpessoais e o desenvolvimento de carreira. A avaliação dos riscos psicossociais, como ressalta Arantes (2017), depende da análise do ambiente físico, das características do trabalhador, da organização do trabalho, das relações interpessoais e do estilo de gerenciamento.

Campos (2020) destaca que a Síndrome de *Burnout* não afeta apenas a saúde dos colaboradores, mas também impacta a empresa, gerando rotatividade excessiva, absenteísmo e escassez de produtividade.

A lógica capitalista que fundamenta as indústrias, focada no lucro e na redução do tempo de produção, pode levar ao esgotamento do colaborador, impactando negativamente os resultados pessoais e organizacionais, conforme observam Liu et al. (2020 apud BORGES, 2023, p. 12). A fadiga no trabalho, segundo os autores, decorre da combinação de fatores ambientais e individuais, como horários inflexíveis, estresse, cobrança excessiva, baixa capacidade profissional e relacionamentos interpessoais ruins. Borges (2023, p. 20) conclui que há uma forte relação entre o desenvolvimento de *Burnout* em indústrias e ambientes de trabalho desfavoráveis.

As indústrias estão associadas a diversas fontes de estresse ocupacional, como sobrecarga de trabalho e regime de turnos, que causam a redução da produtividade e a diminuição da qualidade de vida dos trabalhadores, além de fatores psicossociais como depressão, ansiedade, risco de vícios, exaustão no trabalho e *Burnout* (BORGES, 2023, P. 19).

Oliveira (2023 apud LOPES, LUCAS, 2025, P. 4) ressalta que o trabalho exige uma combinação de esforço corporal e mental, e que as exigências elevadas estão ligadas a esforços intensos, tanto físicos quanto psicológicos. Os trabalhadores são tratados como engrenagens do sistema de produção, com baixa autonomia e controle, sendo responsabilizados pela qualidade do que produzem.

Segundo Benevides-Pereira (2013, p. 4), os efeitos do *Burnout* se fazem sentir tanto na diminuição da produção como na qualidade do trabalho executado, no aumento do absenteísmo, na alta rotatividade, no incremento de acidentes ocupacionais, na visão negativa da instituição denegrindo a imagem desta e, tendo como resultado importantes prejuízos financeiros.

6. BURNOUT COMO CONSEQUÊNCIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS LABORAIS

Os riscos psicossociais decorrem da concepção, organização e gestão do trabalho, assim como do ambiente social laboral, que podem gerar efeitos físicos, psicológicos e sociais nos trabalhadores. Nessa perspectiva, diversos autores convergem. De acordo com a *International Labour Organization* (ILO) (2022), qualquer elemento da concepção ou gestão do trabalho que aumente a probabilidade de estresse pode ser compreendido como risco psicossocial. Em complemento, *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA, 2025), enfatiza que os riscos psicossociais estão associados a deficiências na organização e gestão do trabalho e a um ambiente social problemático, afetando a saúde física, psicológica e social do trabalhador. Villalobos (1999 apud Camelo, 2008) complementa que os riscos psicossociais também derivam das percepções individuais, expectativas econômicas, desenvolvimento pessoal e relações humanas, sendo fruto da interação entre o trabalhador e o ambiente laboral.

Nesse contexto, o *Burnout* pode ser compreendido como uma consequência direta da exposição a riscos psicossociais. Pressão excessiva, metas inatingíveis, falta de clareza nas funções, assédio moral e práticas de gestão inadequadas são fatores que intensificam a vulnerabilidade ao adoecimento. Jornadas prolongadas, ausência de pausas adequadas e rotinas repetitivas, contribuem o estresse e, consequentemente para o desenvolvimento da Síndrome (ILO, 2022; OSHA, 2025; BRASIL, 2025; KLEIN, 2025)

6.1 Integrações dos riscos psicossociais ao gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)

Com a inclusão dos riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a Portaria MTE nº 1.419/2024 reconhece oficialmente a relação entre fatores psicossociais e o aumento de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais. Problemas como estresse ocupacional, ansiedade, depressão e *Burnout* são frequentemente associados a condições de trabalho

marcadas por sobrecarga de atividades, assédio, falta de apoio da liderança e ambientes organizacionais hostis (KLEIN, 2025, pág. 4).

Assim, a partir de 26 maio de 2026, as empresas brasileiras estarão obrigadas a incluir a avaliação de riscos psicossociais no processo de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) (BRASIL, 2025). A inclusão dos fatores psicossociais na NR-1 foi feita no item relativo aos riscos ergonômicos, reconhecendo-se que esses elementos podem impactar significativamente o bem-estar dos trabalhadores (BRASIL, 2025, p. 5-6).

1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (BRASIL, 2024).

1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (BRASIL, 2024).

1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas (BRASIL, 2024).

É importante perceber que, na avaliação dos fatores psicossociais, trata-se de considerar quais os fatores da atividade de trabalho são estressores, que podem levar à ocorrência de lesões ou agravos à saúde do trabalhador (BRASIL, 2025, pág 6).

Figura 2 - Definição de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho para fins de aplicação no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

“FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO” para fins de aplicação no GRO: perigos decorrentes de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, que podem gerar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, depressão, DORT, entre outros.

Quando os fatores psicossociais não são identificados e gerenciados, o impacto sobre a saúde do trabalhador tende a se manifestar em doenças psicossociais como depressão e *Burnout*, e também em condições físicas como infartos e artrite reumatoide, evidenciando a forte conexão entre mente e corpo no ambiente laboral (KLEIN, 2025, pág. 6).

Em última análise, a avaliação psicossocial tem como objetivo identificar o nível de exposição dos trabalhadores a fatores de risco e analisar o impacto potencial desses elementos sobre a saúde mental e física da força de trabalho, consolidando-se como um instrumento essencial de promoção da saúde ocupacional (KLEIN, 2025, p. 13).

6.2 Avaliações dos Riscos Psicossociais no Local de Trabalho

Os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho devem ser considerados no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), integrando-se às etapas de identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de medidas de prevenção (Brasil, 2025, p. 6). A gestão da ergonomia, incluindo os aspectos psicossociais, deve ser realizada por meio de dois métodos previstos na NR-17: a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) (BRASIL, 2025).

O processo deve iniciar-se com a coleta de informações sobre o estabelecimento, processos produtivos, postos de trabalho e características dos trabalhadores, como idade e sexo, fundamentais para a identificação de riscos (BRASIL, 2025, p. 9). A identificação de riscos psicossociais pode ser realizada por diferentes caminhos: observação direta da atividade de trabalho com diálogo com os trabalhadores, aplicação de pesquisas padronizadas, utilização de oficinas ou *workshops* setoriais, ou ainda a combinação dessas estratégias (BRASIL, 2025, p. 9-10).

A implementação da gestão dos riscos psicossociais ocorre por meio da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), assegurando a participação ativa dos trabalhadores em todas as etapas (BRASIL, 2025, p. 11). Essa participação é

essencial não apenas para a identificação de perigos, mas também para a eficácia e manutenção das medidas de prevenção (BRASIL, 2025, p. 13).

Por fim, todas as etapas devem ser devidamente registradas no Programa de Gerenciamento de Riscos ou na Avaliação Ergonômica Preliminar. Esse inventário de riscos deve incluir: caracterização dos processos e ambientes de trabalho, descrição de perigos, possíveis agravos à saúde, grupos expostos, medidas preventivas adotadas, caracterização da exposição e resultados das avaliações ergonômicas, entre outros elementos (BRASIL, 2025, p. 13).

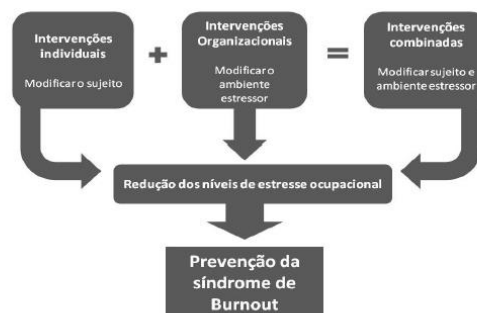
6.3 Outras Normativas Frente ao *Burnout*

A legislação trabalhista brasileira impõe aos empregadores o dever de assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis. Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 157, estabelece que as empresas têm o dever de assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Para tanto, cabe às organizações cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (BRASIL, 1943, art. 157, inciso I). A Constituição Federal de 1988 reforça esse dever ao garantir, em seu artigo 7º, inciso XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme previsto no artigo 200, incisos II e VIII (BRASIL, 1988). De forma mais específica, a Lei nº8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em seu artigo 19, reconhece como acidente de trabalho qualquer doença adquirida ou desencadeada em decorrência da atividade profissional, incluindo transtornos mentais como a Síndrome de *Burnout* (LAMANO, 2019). Assim, uma vez constatada a enfermidade, o empregador tem o dever legal de emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), conforme dispõe o artigo 22 da mesma lei (LAMANO, 2019).

7. PREVENÇÃO

O Ministério da Saúde (2001, pág. 192) indica como tratamento da Síndrome de Burnout o acompanhamento psicoterápico, farmacológico e intervenções psicossociais. Contudo, segundo Perniciotti (2020), intervenções individuais, organizacionais e combinadas podem ser realizadas visando sua prevenção através da diminuição do estresse ocupacional.

Figura 3 - Intervenções para a prevenção da Síndrome de Burnout.



Fonte: PERNICIOTTI, 2020.

As intervenções individuais são voltadas à aprendizagem de estratégias de enfrentamento adaptativas diante de agentes estressantes. No que diz respeito às intervenções organizacionais, estas se referem à modificação da situação em que são desenvolvidas as atividades laborais, visando melhoria da comunicação e do trabalho em equipe (PERNICIOTTI, 2020).

Nesse sentido, França e Rodrigues propõem medidas como a diversificação de rotinas, controle de horas extras, suporte social e a melhoria das condições de trabalho, reconhecendo o ambiente laboral como um espaço onde diversas questões podem afetar o bem-estar psíquico do trabalhador (França & Rodrigues, pág. 149). A identificação desses riscos, como apontam Lamattina e Moraes (2024), é o primeiro passo crucial para um plano de ação eficaz, complementado pela educação e treinamento contínuos, que informem trabalhadores e gestores sobre os perigos específicos e as melhores práticas para evitá-los, fomentando uma cultura de segurança proativa (Lamattina & Moraes, 2024). Em consonância, Zimmermann (2025) reforça que a promoção da saúde mental no trabalho vai além da prevenção

de doenças, requerendo a criação de ambientes que promovam o bem-estar através da revisão da organização, processos, condições, ambiente e relações laborais.

As intervenções organizacionais, conforme Camelo (2008) foca na modificação de estressores no ambiente de trabalho, abrangendo desde a estrutura organizacional e condições laborais até o desenvolvimento profissional, a participação e as relações interpessoais. Camelo (2008) ainda enfatiza a oferta de suporte social e psicológico, encontros com profissionais habilitados e a promoção do intercâmbio de experiências entre os pares como elementos essenciais

Enquanto as intervenções individuais implicam na responsabilidade individual do profissional por manter sua própria saúde emocional e física, as intervenções organizacionais remetem à responsabilidade das instituições em criar um ambiente de trabalho saudável com melhores condições laborais para seus funcionários. Considerando o contexto apresentado, nota-se que ambas são necessárias para a prevenção da Síndrome de *Burnout*, uma vez que a mesma é desencadeada por uma combinação de fatores ambientais, sociais e individuais. Por essa razão, recomenda-se a utilização das intervenções combinadas, as quais associam dois ou mais tipos de intervenções visando modificar de forma integrada as condições de trabalho, a percepção do trabalhador e o modo de enfrentamento diante das situações estressantes (PERNICIOTTI, 2020)

A implementação de boas práticas alinhadas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) é fundamental para um ambiente de trabalho psicologicamente seguro (Klein, 2025). Estratégias como o monitoramento do clima organizacional, o incentivo ao *feedback*, programas de saúde mental e capacitação das lideranças fortalecem a produtividade, o engajamento e a retenção de talentos (Klein, 2025). Lamattina e Moraes (2024) complementam, sugerindo avaliações de risco frequentes, limites claros para as horas de trabalho e canais de comunicação abertos como medidas preventivas.

Empresas que investem na prevenção e gestão de fatores psicossociais, como enfatiza Klein (2025), colhem benefícios como a melhora do clima organizacional, redução de afastamentos, aumento da produtividade e o fortalecimento da imagem corporativa. Em suma, a prevenção de riscos psicossociais, mais do que uma exigência legal, representa uma estratégia crucial para a sustentabilidade

organizacional, preservando a saúde mental coletiva e garantindo um futuro laboral mais saudável e produtivo (Klein, 2025)

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado permitiu compreender a relevância da Síndrome de *Burnout* no contexto industrial, especialmente entre trabalhadores da linha de produção, onde a pressão por produtividade, as jornadas extensas e a organização do trabalho intensificam os riscos psicossociais. A pesquisa evidenciou que o *Burnout* deve ser entendido como um fenômeno ocupacional que impacta diretamente a saúde mental, a segurança e o desempenho dos trabalhadores, deixando claro que sua prevenção é um desafio central para as empresas.

A análise das normativas atuais, especialmente a atualização da Norma Regulamentadora nº 01, demonstrou que a Segurança do Trabalho assume papel essencial na identificação, avaliação e gerenciamento dos riscos psicossociais, consolidando-se como o principal agente técnico responsável pela prevenção do adoecimento mental no ambiente industrial. A implementação de ferramentas como o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, a Análise Ergonômica Preliminar e a Análise Ergonômica do Trabalho reforça a importância de uma atuação sistemática, estruturada e contínua, capaz de reconhecer precocemente os fatores organizacionais que favorecem o surgimento da Síndrome de *Burnout*.

Contudo, embora a Segurança do Trabalho permaneça como o eixo central do gerenciamento desses riscos, o estudo também indica que a colaboração de outras áreas, como o Recursos Humanos, torna-se relevante para ampliar a efetividade das ações. A inclusão do RH não altera o foco principal deste trabalho, mas reconhece sua contribuição no acompanhamento de indicadores de pessoas, na comunicação com os trabalhadores e na implementação de práticas de apoio que complementam as estratégias de prevenção lideradas pela Segurança do Trabalho. Essa cooperação fortalece a construção de um ambiente mais saudável, integrado e atento às necessidades humanas e organizacionais.

Mesmo com os avanços apresentados, esta pesquisa apresenta limitações por se concentrar exclusivamente no contexto industrial. Estudos futuros podem aprofundar a relação entre fatores psicossociais e *Burnout* em diferentes setores e avaliar, na prática, a efetividade das medidas preventivas aplicadas pelo corpo técnico de Segurança do Trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a prevenção da Síndrome de *Burnout* deve ser tratada como prioridade pelas organizações, com atenção especial à atuação técnica da Segurança do Trabalho, responsável pela gestão dos riscos e pelo cumprimento das Normas Regulamentadoras. Ao mesmo tempo, ações complementares de áreas como o Recursos Humanos podem potencializar os resultados, reforçando uma cultura de cuidado e promovendo melhores condições de vida e de trabalho. Assim, este estudo contribui para a compreensão da importância de identificar fatores de risco, gerir adequadamente os riscos psicossociais e implementar medidas preventivas que favoreçam ambientes industriais mais seguros, equilibrados e saudáveis.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Patrícia Santos de, CARDOSO, Telma Abdalla de Oliveira. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de *Burnout*. 2020. Disponível: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/bkHHf89FnBmcM74RktJjt3x/>. Acesso em: 11/06/2025.

ARANTES, Eduardo. Risco ou fatores de risco psicossociais?. 2017. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2017/08/risco-ou-fatores-de-risco-psicossociais.html>. Acesso em: 24/08/2025.

BEENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T.. Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Vários Autores. 2013. Acesso em: 09/08/2025.

BENEVIDES – PEREIRA, A. M. T (ORG). *Burnout*: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. Acesso em: 04/08/2025.

BEZERRA, Antônio. *Burnout*: Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados. Assembleia Legislativa do Estado do Piauí. 2023. Disponível em: <<https://www.al.pi.leg.br/tv/noticias-tv-1/burnout-brasil-e-o-segundo-pais-com-mais-casos-diagnosticados>>. Acesso em: 13/06/2025.

BORGES, Luiz Fernando Mello (organizador). QUALIDADE E EFICIÊNCIA Estratégias para um Ambiente Produtivo Saudável. 1ª Edição. 2023.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419/2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-580778271>. Acesso em: 22/08/2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27/09/2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27/09/2025.

BRASIL. Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025>. Acesso em: 16/08/2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999. Institui a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 19 nov. 1999. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 27/09/2025.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Síndrome de *Burnout*. 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 06/06/2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. NR-01 Gerenciamento de Riscos Psicossociais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Acesso em: 07/06/2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o Anexo I da NR-1. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 ago. 2024, Seção 1, p. 131. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>. Acesso em: 15/08/2025.

BRASIL. Portaria MTE nº 765 (Prorroga início de vigência Cap. 1.5 da NR-01). 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf/view>. Acesso em: 20/08/2025.

CAMELO, S. H. H., & ANGERAMI, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. Acesso em: 17/07/2025.

CAMPOS, Bernardo Nuno Verdelho Lopes Aires de. Burnout no mundo do trabalho: a relação da síndrome com as variáveis sociodemográficas em contexto de confinamento e pandemia. 2020. Tese de Doutorado. Instituto Superior de Economia e Gestão. Acesso em: 30/08/2025.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In: A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Cortez, 1992. Acesso em: 20/08/2025.

DGS - Direção Geral de Saúde. Guia Técnico N° 3: Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho. 2021.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Livro Saúde Mental no Trabalho Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. 2013. Acesso em: 17/09/2025.

FRANCO, Tânia Maria de Almeida. FARIA, Maria das Graças Druck. Saúde Mental no Trabalho. Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Vários autores. 2013

GOUVÊA, Pollyna Bortholazzi; HADDAD, Maria do Carmo Lourenço; ROSSANEIS, Mariana Angela. Manifestações psicossomáticas associadas à síndrome de *Burnout* referidas por trabalhadores de saúde. Saúde (Santa Maria), v. 40, n. 1, p. 47-54, Março, 2014. Acesso em: 17/08/2025.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Saúde Mental no Trabalho. Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Vários autores. 2013.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. BUSNARDO, Juliana Cristina; BACELLAR, Regina Maria Bueno. Direitos Humanos e Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2016. Acesso em: 05/10/2025.

GUSEVA Canu I, et al. Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scand J Work Environ Health*. 2021 Mar 1;47(2):95-107. doi: 10.5271/sjweh.3935. Epub 2020 Dec 1. PMID: 33258478; PMCID: PMC8114565. Acesso em: 11/10/2025.

ILO. *International Labour Organization*. Riscos psicossociais e estresse no trabalho. 2022. Acesso em: 17/08/2025.

KLEIN, Gabriel. Riscos Psicossociais. O que muda com a NR 1 e como adequar sua empresa. Material sem fins lucrativos. 100% gratuito - Versão PDF. 2025. Com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a gestão dos riscos psicossociais no trabalho torna-se obrigatória a partir de maio de 2025. Acesso em: 03/10/2025.

LAMANO, Rafael Rossignolli De. Síndrome de *Burnout*: uma doença ocupacional. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/sindrome-de-burnout-uma-doenca-ocupacional/704591075>. Acesso em: 07/05/2025.

LOPESs MC, LUCCA SR. *Psychosocial factors at work in industries in the countryside of São Paulo*. *Rev Bras Med Trab*. 2025;23(1):e20251426. <http://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1426>. Acesso em: 17/10/2025.

MACIAS-VELASQUEZ, S.; BAEZ-LOPEZ, Y.; MALDONADO-MACÍAS, A.A.; TLAPA, D.; LIMON-ROMERO, J.; HERNANDEZ-ARELLANO, J.L. *Working hours, burnout and musculoskeletal discomfort in middle and senior management of Mexican industrial sector*. *IEEE Access*, v. 8, p. 48608 e 48609, 2020. Acesso em: 21/08/2025.

MASLACH, C. (1976). *Burned-Out*. *Human Behavior*, 5, 16-22.

Maslach, C., SCHAUFELI, W. B., & LEITER, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>. Acesso em: 21/08/2025.

MENDANHA, Marcos Henrique, BERNARDES, Pablo Ferreira, SHIOZAWA, Pedro. Desvendando o *Burn-out*: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo, LTr 2018. Acesso em: 09/08/2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL & Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. 2001. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. In Série A Normas e Manuais Técnicos (Vol. 114). Ministério da Saúde do Brasil. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 08/09/2025.

MONBELLI, Monica Augusta, PIEREZAN, Bruna, POTRATZ, Pamela. Riscos Psicossociais no trabalho em altura: Percepção dos profissionais. Capítulo 16. Saúde Pública: princípios e práticas ISBN: 978-65-88884-16-4. 2022. Acesso em: 10/09/2025

OMS. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Burnout um "fenômeno ocupacional": Classificação Internacional de Doenças. 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 08/07/2025.

OPAS. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. CID: *burnout* é um fenômeno ocupacional. 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/2019-05-28-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 08/07/2025.

OSHA. *Occupational Safety and Health Administration*. Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho. 2025. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>. Acesso em: 17/08/2025.

PERNICIOTTI, Patrícia; SERRANO, Carlos Vicente Júnior; GUARITA, Regina Vidigal; MORALES, Rosana Junqueira; ROMANO, Bellkiss Wilma. Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. Rev. SBPH, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 35-52, jun. 2020. Acesso em: 08/09/2025.

QUAGLINO, Carolina dos Santos. A Síndrome de *Burnout* em face ao Acidente de Trabalho. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-sindrome-de-burnout-em-face-ao-acidente-de-trabalho/539431743>. Acesso em: 09/08/2025.

Ramón, J. P. M. (2015). *Cómo se defiende el profesorado de secundaria de estrés: burnout y estrategias de afrontamiento*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231337099001>. Acesso em: 12/07/2025.

SANTOS Elide de Sousa; SOUSA, Joanila dos Santos; SUNHIGA, Gustavo Evangelista; COSTA, Denis Honorato. Como a Gestão de Pessoas tem sido influenciada por meio da Síndrome de *Burnout* e qual o seu impacto na Administração. e-Acadêmica, v. 3, n. 2, e1132143, 2022 (CC BY 4.0) | ISSN 2675-8539 | DOI: <http://dx.doi.org/10.52076/eacad-v3i2.143>. Acesso em: 10/09/2025

SAÚDE, R. S.; SILVA, W. J. da. O adoecimento emocional no contexto organizacional. Unifasc – SC (2022). Disponível em: <https://unifasc.edu.br/wp-content/uploads/2022/04/Wesley-Psicologia-Artigo-corrigido-apos-avaliacao-da-revista1.pdf>. Acesso em: 20/06/2025.

URBANO, Laura. Aumenta em 136% a incidência de *Burnout* entre trabalhadores e estudantes. Periódico UEPG. 2024. Disponível em: <https://periodico.sites.uepg.br/index.php/todas-as-noticias/3650-aumenta-em-136-a-incidencia-de-burnout-entre-trabalhadores-e-estudantes?>>. Acesso em: 13/06/2025.

ZANELLI, José Carlos (Coord.). Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010. Acesso em: 21/08/2025

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. Prevenção de fatores de riscos psicossociais e promoção da saúde mental no trabalho. 2025. Disponível em: Conselho Nacional do Ministério Público. Acesso em:18/08/2025.