

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC FERNANDO PRESTES
Curso Técnico em Recursos Humanos

O Papel do RH na Preservação da Saúde Mental dos Colaboradores nas Organizações Brasileiras: a prevenção da síndrome de burnout no ambiente organizacional.

Sorocaba/ SP

2026

ALICE VITÓRIA ROCHA MIRANDA
GIOVANNA BEATRIZ RODRIGUES ALVES
ISABELLA MOURA DA SILVA
LUKA GABRIEL AUGUSTA RAMOS BELO
SUYANE PEREIRA SANTOS

**O Papel do RH na Preservação da Saúde Mental dos
Colaboradores nas Organizações Brasileiras: a prevenção da
síndrome de burnout
no ambiente organizacional.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
à Escola Técnica Fernando Prestes como
requisito parcial de obtenção do título de
Técnico em Recursos Humanos.

Orientador(a): Maria de Fatima Martins

Sorocaba/ SP

2026

FOLHA DE APROVAÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado _____ à
obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos _____
em sua forma final obtendo a menção _____.

Coordenador _____

Prof. Coordenador Lilian Aparecida Souza Dancigelo

Orientador:

Prof. Maria de Fatima Martins

Banca de Validação:

Prof. Lilian Aparecida Souza Danciegelo

Prof. Waldemar Bellia Junior

TERMO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico de Recursos Humanos, período noturno, na ETEC Fernando Prestes, município de Sorocaba, declaramos ter pleno conhecimento dos Regulamentos para realização do Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Paula Souza. Declaramos ainda, que o trabalho apresentado é resultado do nosso próprio esforço e que não há cópias de obras literárias impressas ou eletrônicas.

Sorocaba, 18 de Junho de 2026.

NOME	ASSINATURA
Alice Vitória Rocha Miranda	
Giovanna Beatriz Rodrigues Alves	
Isabella Moura da Silva	
Luka Gabriel Augusta Ramos Belo	
Suyane Pereira Santos	

Ciência do professor responsável:

Nome:	Assinatura:	Data:
-------	-------------	-------

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico de Recursos Humanos, período noturno, na ETEC Fernando Prestes, município de Sorocaba, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores da Obra “O papel do RH na preservação da saúde mental dos colaboradores nas organizações brasileiras: a prevenção da síndrome de burnout no ambiente organizacional”, em 18/06/2026, autorizamos o Centro Paula Souza reproduzir integral ou parcialmente o trabalho e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Sorocaba, 18 de Junho de 2026.

NOME	ASSINATURA
Alice Vitória Rocha Miranda	
Giovanna Beatriz Rodrigues Alves	
Isabella Moura da Silva	
Luka Gabriel Augusta Ramos Belo	
Suyane Pereira Santos	

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso analisa os desafios da área de Recursos Humanos na preservação do bem-estar e da saúde mental dos colaboradores no contexto brasileiro. O estudo busca apresentar estratégias que o setor de Recursos Humanos pode adotar para prevenir casos de burnout e esgotamento mental nas organizações. A saúde mental tem se tornado um tema cada vez mais discutido e relevante no ambiente corporativo, especialmente diante das mudanças nas relações de trabalho e da crescente preocupação com a qualidade de vida dos funcionários. Além disso, com a implementação da NR-1, o tema ganha ainda mais destaque, reforçando a importância de práticas voltadas ao clima organizacional saudável e à promoção do bem-estar no trabalho. Dessa forma, o trabalho aborda como as empresas podem desenvolver ações preventivas para reduzir situações de estresse, conflitos e sobrecarga emocional, fatores que podem contribuir para o desenvolvimento do burnout e de outros problemas relacionados à saúde mental.

Palavras-chave: Recursos Humanos; saúde mental; burnout; qualidade de vida no trabalho; clima organizacional.

ABSTRACT

This Course Completion Paper analyzes the challenges faced by the Human Resources area in preserving the well-being and mental health of employees in the Brazilian context. The study aims to present strategies that the Human Resources sector can adopt to prevent cases of burnout and mental exhaustion within organizations. Mental health has become an increasingly discussed and relevant topic in the corporate environment, especially in light of changes in labor relations and the growing concern for employees' quality of life. Furthermore, with the implementation of NR-1, the topic has gained even greater prominence, reinforcing the importance of practices aimed at fostering a healthy organizational climate and promoting well-being at work. Therefore, this paper discusses how companies can develop preventive actions to reduce situations of stress, conflict, and emotional overload, factors that may contribute to the development of burnout and other mental health-related issues.

Keywords: Human Resources; mental health; burnout; quality of life at work; organizational climate.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
Problematização	10
Justificativa	10
Objetivo geral	11
Objetivos específicos	11
Metodologia da pesquisa	12
2 SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	12
2.1 Saúde mental no trabalho	12
2.2 A importância da saúde mental nas organizações	13
2.3 Fatores organizacionais que afetam a saúde mental dos colaboradores	16
3 SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEITO E IMPACTOS ORGANIZACIONAIS ..	17
3.1 Burnout como fenômeno ocupacional	18
3.2 Principais causas da síndrome de burnout	20
3.3 Características do burnout	22
4 PAPEL DO RH NA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES	25
4.1 A atuação estratégica do RH na saúde mental organizacional	25
4.2 Estratégias organizacionais de prevenção ao burnout	26
4.3 A NR-1 e os riscos psicossociais nas organizações	28
4.4 Capacitação de lideranças para prevenção do burnout	28
4.5 Cultura organizacional e promoção do bem-estar no trabalho	29
4.6 Benefícios organizacionais da preservação da saúde mental	30
5 METODOLOGIA	31
5.1 Tipo de pesquisa	31

5.2 Pesquisa bibliográfica	31
5.3 Análise comparativa entre setores profissionais.....	31
5.4 Instrumento de coleta de dados.....	32
6 PESQUISA COMPARATIVA SOBRE BURNOUT NO MERCADO DE TRABALHO	32
6.1 Comparação entre setores profissionais.....	32
6.2 Comparação entre os setores analisados.....	34
6.3 Áreas com maiores índices de burnout.....	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS	37
ANEXOS	40

INTRODUÇÃO

Problematização

A presença de colaboradores com síndromes de saúde mental nas organizações revela muito sobre o clima organizacional e sobre o cuidado que as empresas têm com o bem-estar de seus funcionários. Embora fatores externos também possam influenciar a saúde mental, é fundamental que as organizações busquem oferecer condições adequadas de trabalho, prevenindo o esgotamento físico e emocional. Nesse contexto, o setor de Recursos Humanos possui papel estratégico na criação de ações que promovam um ambiente de trabalho mais saudável, por meio de melhorias nas condições organizacionais, programas de bem-estar e desenvolvimento de lideranças mais preparadas para lidar com questões emocionais no ambiente corporativo. Além disso, é importante que as empresas incentivem uma cultura de diálogo, empatia e apoio, permitindo que os colaboradores se sintam seguros para expressar suas dificuldades. Investir na saúde mental não é apenas uma responsabilidade social, mas também uma estratégia que contribui para o aumento da produtividade, do engajamento e da qualidade de vida no trabalho.

Justificativa

Aborda um desafio social que é a preservação da saúde mental dos colaboradores. A saúde mental tem se tornado uma pauta relevante diante o aumento dos casos de Burnout, estresse e ansiedade entre os trabalhadores e apesar de ser um assunto muito comentado hoje em dia, muitos colaboradores ainda enfrentam desafios mentais dentro das empresas. O setor de Recursos Humanos tem um papel estratégico e humanizado na preservação da saúde mental, pois atua na prevenção do esgotamento e no suporte emocional, na criação de um ambiente de trabalho saudável, na flexibilidade e equilíbrio entre a vida pessoal e

profissional. Promover programas de apoio psicológico é crucial para promover um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sintam à vontade e confiantes, garantindo que atinjam bons níveis de produtividade e desempenho. Além disso, compreender o papel do RH contribui para o fortalecimento da área como agente de transformação dentro das organizações. Contribuindo para a promoção da dignidade e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Objetivos

Objetivo geral

Analisar iniciativas do RH na prevenção de problemas relacionados à saúde mental dos colaboradores dentro das organizações. Compreender as responsabilidades do setor de Recursos Humanos na promoção do bem-estar psicológico no ambiente organizacional, bem como analisar as práticas e estratégias adotadas para a prevenção de problemas como estresse, ansiedade e esgotamento profissional.

Objetivos específicos

O presente trabalho tem como objetivo analisar os fatores do ambiente de trabalho que contribuem para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, como excesso de cobranças, pressão psicológica e sobrecarga de funções. Além disso, busca compreender o papel do setor de Recursos Humanos na promoção da saúde mental, por meio de práticas de bem-estar, programas de qualidade de vida e ações preventivas. O estudo também avalia a importância dessas estratégias na redução do estresse ocupacional, dos afastamentos e dos impactos do burnout no desempenho profissional.

Metodologia da pesquisa

O presente trabalho adotou a pesquisa bibliográfica como metodologia central para o alcance dos objetivos propostos. Esse tipo de pesquisa consiste na análise, seleção e interpretação de materiais já publicados sobre o tema investigado, permitindo a construção de uma base teórica consistente e fundamentada. Para isso, foram consultadas diferentes fontes de informação, incluindo livros, artigos científicos, teses, dissertações, periódicos acadêmicos e documentos oficiais.

A escolha pela pesquisa bibliográfica justifica-se pela necessidade de compreender, aprofundar e contextualizar os conceitos relacionados ao tema estudado, possibilitando a identificação de diferentes perspectivas teóricas e contribuições de autores relevantes da área. Além disso, esse método favorece a sistematização do conhecimento existente, contribuindo para a análise crítica das informações coletadas e para o desenvolvimento das discussões apresentadas ao longo do trabalho.

A coleta de dados foi realizada por meio da consulta a materiais disponíveis em bases acadêmicas e plataformas científicas, priorizando publicações confiáveis e relevantes para o objeto de estudo, visando garantir maior rigor científico e credibilidade aos resultados apresentados.

2 SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

2.1 . Saúde mental no trabalho

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), "A saúde mental é um estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidar com o estresse da vida, desenvolver suas habilidades, aprender, trabalhar bem e contribuir para a sua comunidade".

O termo bem-estar que aparece no conceito de saúde mental defendido pela OMS refere-se ao completo bem-estar físico, psíquico e social. A saúde mental não

é apenas a ausência de transtornos psicológicos, mas também equilíbrio emocional e capacidade funcional; é um componente essencial da saúde. Ela sustenta a capacidade de tomadas de decisões do dia a dia, a forma como o indivíduo pensa, sente e se comporta com o mundo ao redor.

Dentro do contexto profissional, ela está relacionada à forma como os trabalhadores lidam com a pressão do dia a dia, se relacionam com os colegas de trabalho e os gestores, enfrentam desafios e mantêm seu bem-estar.

2.2 A importância da saúde mental nas organizações

Cuidar da saúde mental é essencial para manter o equilíbrio e a qualidade de vida. Quando a mente está saudável, o corpo também se fortalece, pois a saúde mental influencia diretamente a saúde física, emocional e social do indivíduo. Além disso, ela auxilia nas tomadas de decisões, no controle das emoções e no desenvolvimento das habilidades sociais, facilitando a construção de relações saudáveis e uma boa convivência com outras pessoas.

No contexto do trabalho, a saúde mental tem extrema importância, pois, com a saúde mental estável, a produtividade é maior, já que os funcionários se sentem mais motivados, valorizados e satisfeitos no ambiente profissional, contribuindo para um clima organizacional mais leve e harmonioso. Quando não só um, mas todos os colaboradores possuem o equilíbrio emocional e psicológico, a empresa também obtém melhores resultados, reduzindo índices de faltas, rotatividade e baixa produtividade.

2.3 Transformações no mercado de trabalho e impactos emocionais

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho tem passado por várias mudanças, impulsionadas principalmente pelo avanço tecnológico e pela transformação digital, o que resultou em modificar a forma como as atividades profissionais são realizadas. O uso constante de tecnologias, a automação de tarefas, o trabalho remoto e a constante necessidade de mudanças rápidas e novas demandas passaram a fazer parte da rotina dos trabalhadores, exigindo maior capacidade de adaptação e flexibilidade.

Diante dessas mudanças, apesar dos benefícios proporcionados pela tecnologia, como a maior agilidade, a produtividade e conectividade, também apareceram

consequências emocionais para os funcionários. A hiperconectividade (sempre estar ligado a dispositivos e redes digitais) e a dificuldade de separar a vida pessoal da profissional contribuem para o aumento do estresse, da ansiedade, da sobrecarregada mental e do esgotamento emocional. Portanto, a constante pressão por desempenho e atualização profissional pode gerar insegurança, medo de substituição tecnológica e sensação de instabilidade no emprego.

Segundo Marcos Filipe Machado Cruz “As Inovações tecnológicas remodelam as relações de trabalho, os processos organizacionais e o bem-estar psicológico dos profissionais.” O autor destaca que as empresas precisam equilibrar inovação tecnológica e valorização humana, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

Consequentemente, a constante utilização de plataformas digitais e ferramentas tecnológicas podem causar fadiga mental, dificuldade de descanso e aumento da pressão psicológica. Dessa forma, torna-se essencial que as organizações desenvolvam políticas de apoio emocional, incentivo à saúde mental e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, visando reduzir os impactos negativos causados pela mudança no mercado de trabalho.

2.3.1 Competitividade organizacional e hiperconectividade

A competitividade organizacional pode ser entendida como a capacidade de uma empresa para se destacar no mercado, mesmo com tantos negócios fazendo a mesma coisa, garantindo sua permanência, crescimento e reconhecimento. A competitividade não deve ser analisada somente pelos resultados financeiros, mas também pela forma como ela se adapta às mudanças do ambiente externo e às exigências do mercado. Com a globalização e o aumento de concorrências, as organizações passaram a enfrentar pressões para inovar, reduzir custos, melhorar a qualidade dos produtos e aperfeiçoar seu sistema de gestão, o que acabou se tornando essencial para sobrevivência das empresas, mas, na maioria das vezes isso afeta negativamente os funcionários, pois, com a competitividade, vem a pressão excessiva.

A hiperconectividade é um fenômeno cada vez mais presente. Ela é o acesso às mais diversas ferramentas online e ao uso constante delas. Ela trouxe muitas oportunidades e possibilidades, mas também trouxe malefícios e desvantagens. As

tecnologias podem facilitar a comunicação, dar acesso rápido a informações e auxiliar no trabalho e nos estudos, mas também podem trazer impactos negativos, principalmente para a saúde mental, pois o excesso de informações e a necessidade constante de estar conectado podem gerar alguns transtornos.

No ambiente de trabalho, ela pode gerar desatenção, falta de foco, queda na produtividade, esgotamento mental, irritabilidade, ansiedade, cansaço excessivo e o colaborador pode ter suas relações interpessoais comprometidas.

2.3.2 Pressão por produtividade, sobrecarga de trabalho e excesso de demandas

No cenário atual de trabalho, a produtividade é uma meta importante, principalmente com o avanço da tecnologia e a competitividade de mercado, mas, quando essa busca pela eficiência se torna uma obsessão desenfreada, pode gerar resultados prejudiciais. Muitos trabalhadores passam a enfrentar metas excessivas, cobranças frequentes e jornadas intensas; os colaboradores se sentem constantemente pressionados a serem ultra produtivos, impactando negativamente na saúde física e emocional do colaborador.

Outro fator que contribui para o desgaste dos trabalhadores é a sobrecarga de trabalho; a demanda excessiva é o excesso de atividades que um profissional tem que cumprir, ou seja, quando um funcionário tem mais tarefas do que consegue concluir em um prazo. Esse excesso pode gerar problemas tanto para o colaborador quanto para a empresa. Para o colaborador, pode trazer cansaço mental, estresse, desmotivação, queda na produtividade e na qualidade de trabalho. A sobrecarga também pode ser desvantajosa para a empresa, podendo ocasionar atraso de projetos e queda na qualidade dos produtos ou serviços.

2.4 Fatores organizacionais que afetam a saúde mental dos colaboradores

Diversos fatores podem afetar a saúde mental no ambiente organizacional, podendo influenciar diretamente o bem-estar, a produtividade e a qualidade de vida do funcionário. Alguns dos principais fatores são as micro agressões e o assédio moral. Essas práticas podem ocorrer quando o indivíduo se sente menosprezado ou desconfortável devido a incidentes, comprometendo a interação entre os membros da equipe, a eficácia

e a qualidade de convivência no ambiente de trabalho. Cultura organizacional tóxica, ambiente com muitos conflitos, falta de respeito, comunicação inadequada e falta de valorização profissional pode causar desmotivação e insatisfação, vale destacar que a ausência de reconhecimento pode afetar a autoestima do funcionário.

O excesso de pressão e cobrança por resultados pode gerar estresse, ansiedade e esgotamento mental. A sobrecarga de tarefas e a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional também podem contribuir para o esgotamento mental. Jornadas excessivas e condições inadequadas de trabalho também podem prejudicar o bem-estar psicológico do colaborador.

Quando esses fatores não são identificados e tratados, podem haver consequências como absenteísmo (ausência frequente do funcionário), queda na produtividade, turnover (alta rotatividade de funcionários) e desenvolvimento de transtornos como Burnout (síndrome causada pelo esgotamento físico e emocional relacionado ao excesso de trabalho).

3 SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEITO E IMPACTOS ORGANIZACIONAIS

A síndrome de burnout é caracterizada por um estado de exaustão física, emocional e mental decorrente do estresse crônico relacionado ao ambiente de trabalho. Está associada ao desgaste intenso provocado por pressões ocupacionais constantes e por exigências excessivas, comuns nas organizações atuais.

O conceito de burnout surgiu na década de 1970, inicialmente relacionado ao esgotamento observado em profissionais submetidos a elevados níveis de pressão e desgaste emocional em suas atividades laborais. A partir das observações do psicólogo Herbert Freudenberger, foram identificados sinais de esgotamento emocional e perda de motivação em profissionais expostos a ambientes laborais extremamente desgastados. Posteriormente, o conceito foi aprofundado por Christina Maslach, que desenvolveu o Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento que identifica três dimensões centrais da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Em 2019, a Organização Mundial da Saúde incluiu o burnout na CID-11 como um

fenômeno ocupacional, reforçando sua relevância para a saúde pública e para a gestão organizacional. Com o passar dos anos, o termo passou a ser amplamente utilizado para descrever situações de exaustão profissional decorrentes do excesso de demandas e da dificuldade de gerenciamento do estresse ocupacional.

A síndrome de burnout está diretamente ligada às exigências excessivas do ambiente de trabalho, afetando de forma significativa a saúde mental, emocional e física dos trabalhadores. Dessa forma, deixou de ser compreendida apenas como um cansaço passageiro e passou a ser reconhecida como um importante problema relacionado à saúde mental e à saúde ocupacional.

O crescimento das demandas profissionais, da competitividade organizacional e da pressão por produtividade contribuíram para o aumento significativo dos casos de burnout nos últimos anos. O avanço tecnológico, a hiperconectividade e a intensificação das cobranças no ambiente corporativo têm levado muitos trabalhadores a permanecerem constantemente conectados às atividades profissionais, favorecendo o desenvolvimento do esgotamento emocional. A síndrome de burnout provoca diversos impactos organizacionais, afetando diretamente o desempenho das empresas e a qualidade do ambiente de trabalho.

Entre as principais consequências estão a queda de produtividade, aumento do absenteísmo, afastamentos frequentes, rotatividade de funcionários e redução do desempenho das equipes. Além disso, o esgotamento profissional pode comprometer a motivação dos colaboradores, gerar conflitos internos e causar prejuízos financeiros e organizacionais para as empresas.

3.1 Burnout como fenômeno ocupacional

A síndrome de burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um problema diretamente relacionado ao trabalho, tornou-se um dos maiores desafios contemporâneos para a saúde mental no ambiente profissional. Incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) sob o código QD 85, a síndrome é definida como “estresse crônico no local de trabalho que não

foi gerenciado com sucesso”, o que reforça sua natureza ocupacional e afasta a ideia de que se trata apenas de um estado psicológico passageiro. Desde 2022, a OMS passou a classificá-la oficialmente como doença ocupacional, trazendo implicações relevantes para a proteção jurídica e social dos trabalhadores.

Nos últimos anos, o Brasil tem registrado um aumento alarmante nos afastamentos decorrentes do burnout, evidenciando a gravidade da situação e a urgência da implementação de medidas preventivas e de gestão organizacional voltadas à proteção da saúde mental. Dados da Previdência Social revelam que os afastamentos por burnout cresceram mais de 800% em apenas quatro anos: em 2021, foram registrados 823 casos; em 2025, esse número alcançou 7.595. Esse crescimento expressivo demonstra que o esgotamento profissional deixou de ser um problema isolado para se tornar uma preocupação coletiva, com impactos diretos nas relações de trabalho e na produtividade das empresas. Paralelamente, o Ministério Público do Trabalho documentou um aumento de 438% nas denúncias relacionadas à saúde mental entre 2021 e 2025, reforçando a percepção de que o ambiente laboral contemporâneo favorece o adoecimento psicológico.

Outro estudo da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) apontou que, entre 2023 e 2025, os afastamentos por transtornos mentais em geral subiram de 219,8 mil para 393,6 mil casos. Nesse contexto, os afastamentos específicos por burnout triplicaram, confirmando a tendência de crescimento da síndrome no país. Esses dados refletem não apenas a pressão por desempenho e produtividade, mas também os efeitos da hiperconectividade e da chamada “jornada invisível”, caracterizada pela continuidade das atividades laborais fora do expediente formal.

O reconhecimento do burnout como doença ocupacional também gera repercussões jurídicas importantes. No Brasil, o Artigo 118 da Lei nº 8.213/91 assegura ao trabalhador afastado por doença ocupacional a estabilidade de 12 meses após o retorno às atividades. Além disso, a jurisprudência admite a possibilidade de indenização por danos morais quando se comprove que o ambiente de trabalho contribuiu para o adoecimento, mesmo que a empresa

não tenha sido a causa direta da doença. O Código Civil, em seu Artigo 927, parágrafo único, estabelece ainda a responsabilidade objetiva do empregador em situações em que a atividade laboral representa risco à integridade física ou psíquica do empregado, impondo o dever de indenizar.

Essas garantias legais demonstram que o burnout deve ser compreendido como uma questão estrutural, e não apenas individual. O adoecimento decorre de práticas organizacionais inadequadas, da intensificação das demandas e da ausência de limites entre a vida pessoal e profissional. O enfrentamento da síndrome exige uma abordagem integrada: do ponto de vista clínico, o tratamento envolve acompanhamento psicológico e, em alguns casos, psiquiátrico; no âmbito organizacional, a prevenção passa por gestão equilibrada da carga de trabalho, promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e fortalecimento de políticas de suporte institucional.

Portanto, o aumento dos afastamentos por burnout no Brasil e sua inclusão na CID-11 reforçam a necessidade de políticas públicas mais eficazes, fiscalização rigorosa e mudanças nos modelos de gestão empresarial. O desafio contemporâneo consiste em transformar esse reconhecimento normativo em práticas concretas que promovam ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis, capazes de proteger a saúde mental e física dos trabalhadores e garantir dignidade e qualidade de vida no exercício profissional.

3.2 Principais causas da síndrome de burnout

A síndrome de burnout pode surgir em decorrência de diversos elementos presentes no contexto organizacional. Entre as causas mais recorrentes estão a carga excessiva de tarefas, a pressão desmedida por metas, ambientes de trabalho hostis, horários extensos e a falta de valorização profissional. As contínuas mudanças no mercado de trabalho também favoreceram o crescimento do esgotamento profissional. A cultura de produtividade extrema, combinada com a competitividade entre empresas e a hiperconectividade, leva muitos trabalhadores a permanecerem permanentemente dedicados às demandas laborais, diminuindo os períodos de descanso e de recuperação emocional.

Estudos indicam, ainda, que locais de trabalho com elevados níveis de estresse e carência de apoio organizacional possuem forte relação com o desenvolvimento do burnout, afetando diretamente o bem-estar psicológico e a saúde ocupacional dos colaboradores.

3.2.1 Excesso de cobrança e estresse ocupacional

O estresse ocupacional é reconhecido como um problema crônico no ambiente de trabalho, caracterizado por respostas físicas, emocionais e mentais negativas diante de demandas que ultrapassam a capacidade de enfrentamento do indivíduo. Esse desequilíbrio entre exigências profissionais e recursos pessoais é influenciado tanto pelas condições organizacionais quanto pela percepção subjetiva das pressões cotidianas. Dentro desse quadro, a autocobrança excessiva aparece como uma dimensão interna do estresse ocupacional, pois muitos trabalhadores, movidos pelo perfeccionismo e pela busca incessante por reconhecimento, acabam impondo a si mesmos padrões de desempenho inatingíveis.

Quando persistente e sem controle adequado, o estresse ocupacional gera prejuízos significativos à saúde física e mental, podendo evoluir para a síndrome de burnout, marcada por esgotamento intenso, perda de motivação e queda de produtividade. Entre os fatores mais associados estão a sobrecarga de tarefas, prazos excessivos, falta de autonomia, ausência de reconhecimento, insegurança no emprego e conflitos interpessoais. A autoexigência, por sua vez, intensifica esse processo ao manter o indivíduo em constante estado de alerta e insatisfação, ampliando a pressão psicológica e o desgaste emocional.

Conforme dados publicados pela CNN Brasil (2025), pesquisas recentes indicam que 67% dos brasileiros relatam sofrer com estresse no trabalho, evidenciando a dimensão nacional do problema. Os impactos se manifestam em múltiplos níveis: emocionalmente, com sintomas de ansiedade, irritabilidade e desmotivação; fisicamente, com fadiga, distúrbios do sono e dores recorrentes. Segundo o relatório da RIC e CPS (2024), o estresse prolongado favorece o desenvolvimento de transtornos de ansiedade e depressão, funcionando como elo direto para quadros de burnout.

O estresse ocupacional (potencializado pela exigência pessoal excessiva) compromete também a eficiência organizacional, gerando aumento de erros,

absenteísmo, rotatividade e queda na qualidade do trabalho. Esse contexto impacta diretamente o clima organizacional, as relações interpessoais e os resultados da empresa, demonstrando que a saúde mental dos colaboradores deve ser compreendida como um fator estratégico para a sustentabilidade e o desempenho das corporações .

3.2.2 Ansiedade e depressão

A ansiedade e a depressão estão entre os principais transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho e possuem forte ligação com a Síndrome de Burnout. Esse cenário é resultado das transformações nas relações de trabalho, marcadas pelo excesso de cobranças, metas elevadas, sobrecarga de funções e pressão constante por produtividade. Além disso, ambientes organizacionais desgastantes e a ausência de suporte emocional contribuem diretamente para o adoecimento psicológico dos trabalhadores.

A ansiedade no ambiente profissional manifesta-se por meio de preocupação excessiva, tensão, irritabilidade, dificuldade de concentração, fadiga e insônia, sintomas frequentemente associados ao esgotamento emocional característico do burnout. Já a depressão pode causar tristeza persistente, desmotivação, baixa autoestima e perda de interesse pelas atividades diárias, comprometendo tanto a saúde mental quanto o desempenho profissional.

No contexto organizacional, fatores como jornadas prolongadas, falta de reconhecimento, pressão psicológica e ambientes tóxicos favorecem o desenvolvimento da síndrome de burnout, além de agravarem quadros de ansiedade e depressão. Como consequência, observa-se o aumento do absenteísmo, afastamentos laborais e redução da produtividade.

Dados recentes do Ministério da Previdência Social demonstram o crescimento dos afastamentos relacionados aos transtornos mentais no Brasil, evidenciando a necessidade de medidas preventivas e estratégias voltadas à promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho.

3.4 Características do burnout

A Síndrome de Burnout é considerada um distúrbio emocional relacionado ao esgotamento físico e mental causado pelo excesso de trabalho, pressão constante e situações de estresse prolongado no ambiente profissional. Essa

síndrome afeta diretamente a saúde do trabalhador, seu desempenho e também o clima organizacional da empresa.

Os sintomas do burnout podem surgir de forma gradual e variar de acordo com cada pessoa, mas geralmente envolvem cansaço extremo, falta de motivação, irritabilidade, dificuldade de concentração, ansiedade e sensação de incapacidade profissional. Além dos impactos emocionais, a síndrome também pode causar sintomas físicos, como dores de cabeça, alterações no sono, fadiga constante e problemas de saúde relacionados ao estresse.

De acordo com estudos na área de Recursos Humanos e saúde ocupacional, o burnout é dividido em três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Essas características ajudam a identificar o desenvolvimento da síndrome e seus efeitos no comportamento e desempenho dos trabalhadores.

3.4.1 Exaustão emocional

A exaustão emocional é considerada a principal característica da Síndrome de Burnout. Ela ocorre quando o trabalhador se sente emocionalmente esgotado devido às cobranças, excesso de responsabilidades e pressão constante no ambiente de trabalho.

Nessa fase, a pessoa passa a sentir falta de energia física e mental para realizar suas atividades diárias. O trabalhador demonstra cansaço frequente, desânimo, irritação e dificuldade para lidar com problemas simples da rotina profissional. Também é comum ocorrer perda de motivação, sensação de sobrecarga e redução da produtividade.

A exaustão emocional pode afetar diretamente a qualidade de vida do colaborador, prejudicando suas relações pessoais e profissionais. Em muitos casos, o indivíduo começa a apresentar sintomas de ansiedade, estresse intenso e alterações no sono, tornando o ambiente de trabalho ainda mais desgastante.

No contexto organizacional, essa dimensão do burnout merece atenção do setor de Recursos Humanos, pois o esgotamento emocional pode gerar aumento de faltas, afastamentos, baixa produtividade e maior rotatividade de funcionários.

3.4.2 Despersonalização

A despersonalização é uma característica da Síndrome de Burnout em que o trabalhador passa a agir de forma mais fria, distante e indiferente em relação

às pessoas ao seu redor. Nesse estágio, o profissional desenvolve comportamentos negativos, perda de empatia e dificuldade de manter relações saudáveis no ambiente de trabalho.

Muitas vezes, a pessoa começa a tratar colegas, clientes e até a própria empresa com irritação, impaciência ou falta de interesse. Isso acontece como uma forma de defesa emocional diante do desgaste psicológico causado pelo excesso de estresse.

A despersonalização pode prejudicar o trabalho em equipe, a comunicação interna e o relacionamento interpessoal dentro da organização. Além disso, esse comportamento pode impactar diretamente o atendimento ao público e a qualidade dos serviços prestados.

O setor de Recursos Humanos possui papel importante na identificação desses sinais, promovendo ações de apoio emocional, melhoria do clima organizacional e programas voltados à saúde mental dos colaboradores.

3.4.3 Redução da realização profissional

A redução da realização profissional acontece quando o trabalhador passa a sentir insatisfação com seu próprio desempenho e perde a sensação de competência no trabalho. O profissional deixa de enxergar valor em suas atividades e começa a acreditar que não está sendo produtivo ou importante para a empresa.

Essa dimensão do burnout está relacionada à baixa autoestima profissional, desmotivação e sentimento de fracasso. O trabalhador pode apresentar insegurança, perda de confiança em suas habilidades e falta de perspectiva de crescimento profissional.

Com o tempo, essa situação pode afetar diretamente o desempenho das atividades, diminuindo a produtividade e o comprometimento com os objetivos da organização. Além disso, a falta de reconhecimento e apoio profissional pode intensificar ainda mais esses sentimentos.

Nesse contexto, o Recursos Humanos possui função estratégica na valorização dos colaboradores, oferecendo reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento profissional e ações que promovam bem-estar e qualidade de vida no ambiente organizacional.

Dessa forma, compreender as características da Síndrome de Burnout é fundamental para que as empresas desenvolvam estratégias de prevenção e cuidado com a saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para um ambiente organizacional mais saudável e produtivo.

4 PAPEL DO RH NA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES

O setor de Recursos Humanos desempenha um papel estratégico na promoção da saúde mental e do bem-estar dos colaboradores dentro das organizações. Em um cenário marcado pelo aumento de casos de estresse, ansiedade, esgotamento emocional e burnout, torna-se fundamental que o RH atue não apenas na gestão de pessoas, mas também na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, humanizados e equilibrados.

Nesse contexto, o RH passa a assumir a responsabilidade de desenvolver políticas, programas e práticas voltadas à prevenção do adoecimento mental, promovendo ações que favoreçam a qualidade de vida, o acolhimento emocional e relações organizacionais mais saudáveis. Além disso, as recentes atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), relacionadas aos riscos psicossociais, reforçam ainda mais a importância da atuação preventiva das empresas na preservação da saúde mental no ambiente corporativo.

4.1 A atuação estratégica do RH na saúde mental organizacional

A saúde mental passou a ser reconhecida como um fator essencial para o desempenho organizacional e para a produtividade dos colaboradores. Aspectos como liderança, comunicação, clima organizacional e relações interpessoais influenciam diretamente o bem-estar emocional no ambiente de trabalho.

Dessa forma, o setor de Recursos Humanos possui papel estratégico na criação de políticas e práticas que contribuam para ambientes mais saudáveis, inclusivos e emocionalmente seguros. O RH deve atuar na identificação de fatores que possam gerar sofrimento psicológico, promovendo ações preventivas, treinamentos, programas de acolhimento e desenvolvimento de lideranças mais humanizadas.

Além disso, a gestão de pessoas precisa estimular uma cultura organizacional baseada no respeito, na escuta ativa e na valorização do colaborador, fortalecendo o engajamento, a satisfação e a qualidade de vida no trabalho.

4.2 Estratégias organizacionais de prevenção ao burnout

A prevenção do burnout exige ações organizacionais voltadas à redução do estresse ocupacional e à promoção de um ambiente de trabalho mais equilibrado. O burnout é caracterizado pelo esgotamento físico e emocional causado por situações prolongadas de pressão, excesso de demandas, conflitos interpessoais e sobrecarga de trabalho.

Nesse sentido, as organizações devem implementar estratégias preventivas que envolvam melhoria do clima organizacional, definição clara de funções, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, incentivo à saúde mental e fortalecimento da comunicação interna.

A atuação do RH é fundamental nesse processo, especialmente na criação de políticas de acolhimento, desenvolvimento de lideranças empáticas e monitoramento constante dos fatores de risco psicossociais presentes no ambiente corporativo.

4.2.1 Programas de qualidade de vida no trabalho

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolvem ações voltadas aos aspectos físicos, emocionais, sociais e organizacionais dos colaboradores. Essas iniciativas têm como objetivo promover hábitos saudáveis, prevenir doenças ocupacionais e melhorar o bem-estar no ambiente corporativo.

Entre as principais práticas adotadas pelas organizações destacam-se incentivo à atividade física, alimentação saudável, flexibilização da jornada, home office, campanhas de saúde mental, acompanhamento psicológico e ações de integração entre equipes.

Além de beneficiar os colaboradores, esses programas contribuem para a redução do absenteísmo, aumento da produtividade, retenção de talentos e melhoria do clima organizacional. O RH possui papel essencial na implementação e acompanhamento dessas ações, buscando alinhar os objetivos organizacionais às necessidades dos funcionários.

4.2.2 Apoio psicológico organizacional

O apoio psicológico organizacional é uma importante ferramenta de prevenção ao adoecimento emocional dentro das empresas. O acolhimento psicológico permite oferecer suporte aos colaboradores em momentos de dificuldade,

contribuindo para a redução do estresse, da ansiedade e de outros problemas relacionados à saúde mental.

Esse apoio pode ocorrer por meio de atendimento psicológico, canais de escuta, programas de assistência ao empregado e ações de conscientização sobre saúde emocional. Além disso, a existência de um ambiente acolhedor e seguro favorece o fortalecimento dos vínculos entre colaboradores e organização.

O RH possui papel fundamental na promoção dessas iniciativas, estimulando uma cultura organizacional baseada na empatia, no respeito e no diálogo aberto. A comunicação interna também é essencial nesse processo, pois possibilita maior transparência, alinhamento entre equipes e fortalecimento do engajamento dos colaboradores.

4.3 A NR-1 e os riscos psicossociais nas organizações

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) trouxe mudanças importantes relacionadas à gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A partir das novas diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas passam a incluir fatores como estresse ocupacional, assédio moral, excesso de cobrança, pressão por metas e conflitos interpessoais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Essas mudanças reforçam a necessidade de as organizações adotarem medidas preventivas voltadas à saúde mental, promovendo ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. O objetivo é reduzir o adoecimento emocional e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse cenário, o setor de Recursos Humanos torna-se peça fundamental no desenvolvimento de ações preventivas, treinamentos, programas de acolhimento e políticas organizacionais voltadas ao bem-estar emocional. Além disso, a atualização da NR-1 evidencia que a saúde mental deve ser tratada como parte integrante da segurança e saúde no trabalho, exigindo das empresas uma postura mais ativa na identificação e controle dos riscos psicossociais.

4.4 Capacitação de lideranças para prevenção do burnout

A saúde mental anda ganhando bastante destaque nas cooperativas, após grande aumento no número de afastamento por problemas psicológicos. Segundo dados do Ministério da Previdência Social, em 2024, foram quase 500 mil afastamentos do trabalho. Para Nayara Teixeira, Diretora de Produto e Operação

da Mapa HDS, a adoção de políticas preventivas é responsabilidade direta das empresas.

É de grande importância que as empresas capacitem os seus líderes e gestores para lidar com a preservação do Burnout, desenvolvendo as competências necessárias para identificar, prevenir e reduzir fatores que causam esgotamento físico e emocional dos colaboradores. Estudar sobre o Burnout demonstra a importância dos estudos para o auxílio das atividades de recuperação para a saúde dos funcionários e seu desempenho no trabalho dentro de uma organização. A liderança tem que ter a capacidade de desempenhar um papel significativo no bem-estar dos funcionários, na identidade do grupo e no clima organizacional dentro do setor.

Os líderes de uma empresa devem ser treinados para ter a capacidade de reconhecer sintomas de esgotamento, estresse excessivo, sobrecarga de trabalho, desmotivação e desgaste emocional dos seus funcionários e devem ter a habilidade e capacidade de resolver o problema. Investir nos estudos e preparo dos líderes e gestores é importante para criar ambientes organizacionais mais saudáveis e prevenir o adoecimento ocupacional.

A capacitação de liderança para a prevenção do burnout é essencial para criar ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis. Com mais líderes capacitados, é mais fácil identificar sinais de exaustão.

4.5 Cultura organizacional e promoção do bem-estar no trabalho

Cultura organizacional é um conjunto de elementos como crenças, valores e normas que influenciam o clima de uma empresa. O bem-estar no trabalho é o conjunto de valores e práticas que promovem e priorizam o bem-estar dos colaboradores. Construir um ambiente de trabalho saudável promove qualidade e crescimento dentro de uma organização, quando não priorizado o ambiente de trabalho saudável, pode impactar a saúde mental dos funcionários, gerando um clima ruim, níveis elevados de estresse e pouca produtividade dentro do setor.

Promover o bem-estar dentro da cultura organizacional é importante para a promoção da saúde física e mental do colaborador, criando um ambiente mais seguro, acolhedor e colaborativo, não apenas beneficiando os funcionários, mas também beneficiando a empresa, impactando em bons resultados e alcançando mais metas. É essencial fornecer para os colaboradores acesso a programas

de apoio psicológico, treinamentos de gerenciamento de estresse entre a vida pessoal e profissional, um espaço seguro com escuta ativa e reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento.

Investir em um bom clima organizacional e bem-estar é essencial para o desenvolvimento mental e emocional dos colaboradores. Promover o bem-estar dentro de uma organização cria um setor satisfeito e feliz para desempenhar da melhor forma as suas funções, trazendo sucesso para a empresa. De grande entendimento que dessa forma, empresas que investem na promoção do bem-estar fortalecem a saúde mental dos trabalhadores e reduzem os riscos relacionados ao burnout.

4.6 Benefícios organizacionais da preservação da saúde mental

O cuidado com a saúde emocional dos colaboradores passou a se tornar uma necessidade urgente nas organizações. A realidade em que vivemos atualmente mostra que os transtornos mentais como Burnout, são uma das principais causas de afastamento no país, impactando diretamente no desempenho, no clima organizacional e nas equipes dentro dos setores. Dados do Ministério da Previdência Social, obtidos com exclusividade pelo G1, mostram que os afastamentos por Burnout cresceram 823% em quatro anos.

É de grande importância que as organizações invistam em ações relacionadas à saúde mental, prevenindo problemas como afastamentos médicos em decorrência do Burnout e outras doenças mentais e emocionais. Quando se tem uma organização que preserva a saúde mental do funcionário, os resultados dentro dos setores melhoram e aumentam o desempenho da equipe. Oferecer benefícios aos colaboradores voltados à saúde mental, cria condições para que as pessoas trabalhem com mais equilíbrio, confiança e engajamento.

Cuidar da saúde mental dos colaboradores é uma prioridade, pois fortalece a confiança entre a empresa e as equipes aumentando o engajamento, criando um ambiente de trabalho mais humano e produtivo, aumento da produtividade, melhoria do clima organizacional, fortalecimento do trabalho em equipe e redução de conflitos internos. Empresas que demonstram preocupação com o emocional do colaborador se tornam mais atrativas para o mercado de trabalho.

Além disso, a preservação da saúde mental no ambiente de trabalho gera benefícios para a empresa e para os colaboradores. Investir na saúde mental

dos colaboradores ajuda a diminuir faltas por doenças mentais (absenteísmo), diminui o turnover e cria um clima organizacional positivo, trazendo apenas benefícios para as organizações.

5 METODOLOGIA

5.1 Tipo de pesquisa

A presente pesquisa caracteriza-se como quantitativa, bibliográfica e comparativa, com abordagem descritiva, buscando analisar a síndrome de burnout no ambiente de trabalho e seus impactos na saúde mental dos colaboradores por meio de dados, estatísticas e informações obtidas em pesquisas e estudos já publicados. O estudo possui caráter exploratório, considerando a análise de conteúdos, levantamentos e índices relacionados ao esgotamento profissional no contexto organizacional.

5.2 Pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida por meio da análise de artigos científicos, revistas acadêmicas, publicações institucionais, legislações e materiais relacionados à saúde mental no trabalho e à síndrome de burnout. Foram utilizadas fontes disponíveis em periódicos científicos, plataformas digitais e órgãos oficiais, visando garantir embasamento teórico e aprofundamento sobre o tema abordado.

5.3 Análise comparativa entre setores profissionais

A pesquisa também utilizou uma análise comparativa entre diferentes setores do mercado de trabalho, com o objetivo de identificar áreas mais afetadas pela síndrome de burnout. Foram analisados dados e pesquisas relacionados a setores como saúde e varejo, considerando fatores como pressão organizacional, excesso de demandas, desgaste emocional e condições de trabalho.

A comparação entre os setores permitiu compreender como diferentes ambientes organizacionais podem influenciar diretamente a saúde mental dos trabalhadores e contribuir para o desenvolvimento do esgotamento profissional.

5.4 Instrumento de coleta de dados

Os dados utilizados na pesquisa foram obtidos por meio de artigos científicos, pesquisas estatísticas, reportagens, publicações acadêmicas e informações disponibilizadas por órgãos oficiais relacionados à saúde ocupacional e à saúde mental no trabalho.

6 PESQUISA COMPARATIVA SOBRE BURNOUT NO MERCADO DE TRABALHO

As denúncias relacionadas à saúde mental no trabalho passaram de 190 para 1.022 entre 2021 e 2025, um aumento de cerca de 438%. No ano de 2024, o G1 mostrou que o país havia atingido um pico histórico de afastamento por transtornos mentais. Já em 2025 o cenário não apenas se repetiu como se intensificou, já que mais de meio milhão de licenças foram concedidas por esse tipo de adoecimento.

O burnout está presente em diversos setores profissionais, porém em alguns ambientes de trabalho apresentam índices mais elevados devido às demandas que são altas, carga emocional elevada, pressão por resultados e excesso de responsabilidade. A pesquisa comparativa permite compreender como determinadas áreas influenciam diretamente o desenvolvimento do esgotamento profissional e o adoecimento dos trabalhadores.

6.1. Comparação entre setores profissionais

A síndrome de burnout pode afetar diversas áreas profissionais, porém alguns setores como Atacado e Varejo e a Área da Saúde apresentam vulnerabilidade devido às características do ambiente de trabalho, a carga horária e emocional e o estresse causado pelas atividades da área.

6.1.1 Setor do Atacado e Varejo

Nas pesquisas feitas pela Revista Eletrolar News o Atacado e Varejo lidera os índices de risco de burnout, com 10,79%. Os dados reforçam que esse cenário já conhecido acontece pelas operações intensivas, alta rotatividade e contato direto com o consumidor ampliam a exposição dos trabalhadores a jornada desgastante e pressão constante por desempenho.

Os principais motivos para o índice alto de burnout no varejo e atacado, acontece pela grande pressão que colocam para atingir metas e resultados em tempo real, exigindo um monitoramento excessivo de desempenho, o contato direto e intenso com o público com diferentes perfis de clientes, causando

situações estressantes, reclamações diárias e muitas vezes sem o suporte adequado para ajudar com o emocional e exaustão. Algo que ajuda muito no aumento do burnout é a jornada irregular com horários estendidos, trabalho em fins de semanas e feriados, a falta de flexibilidade na escala, dificultando o descanso do colaborador e sobrecarga de trabalho e acúmulo de funções, que por muitas vezes a falta de mais colaboradores acaba exigindo muita demanda e esforço de um colaborador.

6.1.2 Setor da Área da Saúde

Nas pesquisas feitas pela Revista Brasileira de Medicina do Trabalho relata que os estudos indicam que no Brasil, a síndrome foi encontrada em 78,4% dos residentes médicos de diversas especialidades. Entre eles, a enfermagem costuma apresentar altos índices de burnout uma vez que eles estabelecem o contato direto com o paciente e que realizam as atividades estressantes no ambiente de trabalho.

De forma geral, existem diversos fatores que justificam como a carga horária excessiva, turnos de trabalhos em horários não habituais. O ambiente insalubre, o salário baixo, o contato mais próximo com o paciente, torna os colaboradores mais suscetíveis ao sofrimento psíquico e ao adoecimento devido ao trabalho. A síndrome do burnout pode se desencadear devida a tensão diária que o profissional sofre, tendo que lidar com pessoas doentes, a frustração e o fracasso por não conseguir ajudar um paciente, a sobrecarga de trabalho e a demanda, a falta de uma noite de sono adequada, a pressão e grande responsabilidade, a falta de reconhecimento e até mesmo a condição de trabalho precário. O conjunto de fatores tem um impacto direto no emocional e mental dos profissionais da área da saúde.

6.2 Comparação entre os setores analisados

Embora os dois setores tenham grandes índices de riscos relacionados ao burnout, existe diferença entre eles. No atacado e varejo, o desgaste emocional está ligado às metas que existem e ao desempenho que é exigido dentro da área. Na área da saúde, o desgaste está ligado à responsabilidade que o profissional do setor tem diante uma vida, a falta de uma noite de sono adequada devido aos turnos e o contato direto com pessoas doentes.

6.3 Áreas com maiores índices de burnout

Nas pesquisas feitas pela revista Eletrolar News a pontam que diversas áreas profissionais apresentam índices mais elevados de burnout em razão das atividades exercidas. Segundo um relatório feito pela Forbes, os maiores índices de resposta em faixa crítica ao burnout foram registrados nos setores de varejo e atacado (10,79%), educação (9,87%) e marketing, publicidade e comunicação (9,67%).

Na área do atacado e varejo, as metas para entrega de resultados e a carga horária exaustiva deixam os profissionais mais vulneráveis ao esgotamento. No setor educacional, os professores sofrem com o excesso de demanda, desvalorização da área e o desgaste emocional causado pelos alunos e os demais. No setor de marketing, publicidade e comunicação, os profissionais sofrem pela constante pressão por resultados, prazos curtos e pela necessidade contínua de criatividade e inovação.

O burnout não está associado apenas à exaustão mental e à quantidade de trabalho, mas também está ligado às condições organizacionais, ao suporte oferecido aos colaboradores, ao clima organizacional e à qualidade de liderança.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a saúde mental no ambiente organizacional é um tema de grande importância na atualidade, principalmente diante das transformações do mercado de trabalho, da competitividade organizacional e das constantes cobranças por produtividade. Ao longo deste trabalho, foi possível compreender como fatores como excesso de demandas, pressão profissional, hiperconectividade e ambientes organizacionais desgastantes podem afetar diretamente o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores.

Além disso, o estudo permitiu analisar a Síndrome de Burnout como um fenômeno ocupacional cada vez mais presente nas organizações, destacando suas principais características, como exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Também foi possível identificar que o burnout está diretamente relacionado ao estresse ocupacional prolongado, podendo gerar impactos negativos tanto para os colaboradores quanto para as empresas.

Outro ponto importante observado foi o papel estratégico do Recursos Humanos na promoção da saúde mental organizacional.

O RH possui grande responsabilidade na criação de ações preventivas, programas de qualidade de vida no trabalho, apoio psicológico e fortalecimento de uma cultura organizacional mais saudável e humanizada. A capacitação das lideranças e a preocupação com os riscos psicossociais também se mostraram fundamentais para a prevenção do adoecimento emocional no ambiente profissional. A pesquisa comparativa entre setores profissionais demonstrou que algumas áreas apresentam maiores índices de burnout devido às altas exigências emocionais, pressão constante e sobrecarga de trabalho, como os setores da saúde, atacado e varejo. Isso evidencia a necessidade de as organizações desenvolverem estratégias mais eficazes voltadas ao cuidado com os colaboradores e à preservação do bem-estar no trabalho.

Dessa forma, conclui-se que investir na saúde mental dos trabalhadores não representa apenas uma questão de cuidado humano, mas também uma estratégia importante para melhorar o clima organizacional, aumentar a produtividade, reduzir afastamentos e fortalecer o comprometimento dos funcionários com a empresa.

Portanto, é fundamental que as organizações e o setor de Recursos Humanos continuem desenvolvendo práticas que promovam qualidade de vida, equilíbrio emocional e relações de trabalho mais saudáveis.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA CONSULTORIA. **Impactos da saúde mental no desempenho no trabalho.** [S. l.]: Almeida Consultoria, 2025. Disponível em: <https://www.almeidaengenhariamedicina.com.br/blog/impactos-da-saude-mental-no-desempenho-no-trabalho/>. Acesso em: 8 maio 2026.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Informações sobre Burnout e saúde mental ocupacional.** São Paulo: ANAMT, [2026?]. Disponível em: https://www.anamt.org.br/?utm_source=.com. Acesso em: 8 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde mental.** Brasília, DF: Ministério da Saúde, [s. d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 9 maio 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de burnout.** Brasília, DF: Ministério da Saúde, [s. d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 8 maio 2026.

CARTA CAPITAL. **Burnout em alta:** seis atitudes que líderes podem adotar para proteger suas equipes. São Paulo: Carta Capital, 2026. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/do-micro-ao-macro/burnout-em-alta-seis-atitudes-que-lideres-podem-adotar-para-proteger-suas-equipes/>. Acesso em: 21 maio 2026.

CORREIO BRAZILIENSE. **O aumento dos afastamentos por saúde mental está revelando um problemático silêncio.** Brasília, DF: Correio Braziliense, 2026. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/cbradar/o-aumento-dos-afastamentos-por-saude-mental-esta-revelando-um-problema-silencioso/>. Acesso em: 8 maio 2026.

CRUZ, Marcos Filipe Machado. Ambiente de trabalho e saúde mental na era digital. **Revista Jurídica da EBSEERH**, Brasília, DF, v. 2, n. 1, jul. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/hubrasil/pt-br/ensino-e-pesquisa/revista-juridica-da-ebserh/numeros-anteriores/volume-2-numero-1-julho-2025/contribuicao-da-comissao>

editorial/ambiente_trabalho_saude_mental_era_digital_marcosfilipemachadocruz.pdf.
Acesso em: 4 maio 2026.

ELETROLAR NEWS. **Varejo concentra maior risco de burnout no Brasil.** São Paulo:

Eletrolar News, 2026. Disponível em: <https://eletrolarnews.com.br/varejo-concentra-maior-risco-de-burnout-no-brasil/>. Acesso em: 21 maio 2026.

EVACARD. **Benefícios voltados à saúde mental: uma prioridade em 2025.** [S. l.]: Evacard, 2025. Disponível em: <https://evacard.com.br/blog/beneficios-voltados-a-saude-mental/>. Acesso em: 21 maio 2026.

FORBES BRASIL. **Varejo, educação e marketing: os setores com maior risco de burnout no Brasil.** São Paulo: Forbes Brasil, 2026. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2026/03/varejo-educacao-e-marketing-os-setores-com-maior-risco-de-burnout-no-brasil/>. Acesso em: 21 maio 2026.

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>. Acesso em: 15 abr. 2026.

G1. **Afastamentos por burnout crescem mais de 800% em quatro anos; entenda o que está por trás do esgotamento no trabalho.** [S. l.]: G1, 2026. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2026/05/01/afastamentos-por-burnout-cresce-mais-de-800percent-em-quatro-anos-entenda-o-que-esta-por-tras-do-esgotamento-no-trabalho.ghtml>. Acesso em: 8 maio 2026.

GOGOOD. **Cultura de bem-estar nas organizações: o que é e como criar?** Florianópolis: GoGood, 2023. Disponível em: <https://gogood.com.br/blog/cultura-de-bem-estar-nas-organizacoes/>. Acesso em: 21 maio 2026.

GUPY. **Bem-estar no trabalho: saiba como promover na sua empresa.** São Paulo: Gupy, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/bem-estar-no-trabalho>. Acesso em: 21 maio 2026.

GUPY. **Cultura organizacional: o que é, exemplos e como fortalecer na empresa.** São Paulo: Gupy, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/cultura-organizacional>. Acesso em: 21 maio 2026.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. **Hiperconectividade, excesso de informações e saúde mental.** São Paulo: Einstein, 2024. Disponível em: <https://www.einstein.br/n/vida-saudavel/hiperconectividade-excesso-de-informacoes-e-saude-mental>. Acesso em: 2 jun. 2026.

JUSBRASIL. **A síndrome de burnout foi oficializada pela OMS como doença ocupacional.** [S. l.]: JusBrasil, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-sindrome-de-bornout-foi-oficializada-pela-oms-como-doenca-ocupacional/1351031827>. Acesso em: 8 maio 2026.

MARTINS, G. S. Políticas públicas e desigualdade estrutural no Brasil do século XXI. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 18, n. 54 , p. 112-130, 2024. Disponível em: <https://revistaboletimconjuntura.com.br/boca/article/view/2653>. Acesso em: 8 maio 2026.

MDS GROUP. **Saúde mental no trabalho: benefícios empresariais.** São Paulo: MDS Group, 2024. Disponível em: <https://www.mdsgroup.com.br/pt/blog/saude-mental-no-trabalho-beneficios-empresariais/>. Acesso em: 21 maio 2026.

OLIVEIRA, P. R.; LIMA, T. M. Impactos socioambientais no desenvolvimento regional: uma análise crítica. **Revista Cathedral**, Boa Vista, v. 6, n. 2, p. 89-102, 2024. Disponível em: <https://cathedral-ojs.galoa.net.br/index.php/cathedral/article/view/778>. Acesso em: 8 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Doenças – CID-11.** Genebra: OMS, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int>. Acesso em: 15 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health.** Genebra: OMS, [s. d.]. Disponível em: <https://www.who.int/health-topics/mental-health>. Acesso em: 8 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work.** Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 15 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Saúde mental no ambiente de trabalho.** Genebra: OMS, [2026?]. Disponível em: https://www.who.int/?utm_source=.com. Acesso em: 9 maio 2026.

PLADDYS, John. Mitigating Workplace Burnout Through Transformational Leadership and Employee Participation in Recovery Experiences. **HCA Healthcare Journal of Medicine**, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 195-202, 2024. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11249184/>. Acesso em: 21 maio 2026.

PONTUAL PSIQUIATRIA. **Saúde mental: o que é, importância, transtornos e como cuidar**. Belo Horizonte: Pontual Psiquiatria, 2024. Disponível em: <https://www.pontualpsiquiatria.com.br/post/saude-mental>. Acesso em: 7 maio 2026.

PORTAL AFYA. **Casos de burnout disparam e crescem 823 % em quatro anos**. Nova Lima: Afya, 2026. Disponível em: <https://portal.afya.com.br/saude/casos-de-burnout-disparam-e-crescem-823-em-quatro-anos>. Acesso em: 8 maio 2026.

SANTOS, L. C.; SILVA, M. N. A importância da escuta qualificada na clínica psicológica contemporânea. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, Salvador, v. 13, e1157, 2024. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/1157>. Acesso em: 8 maio 2026.

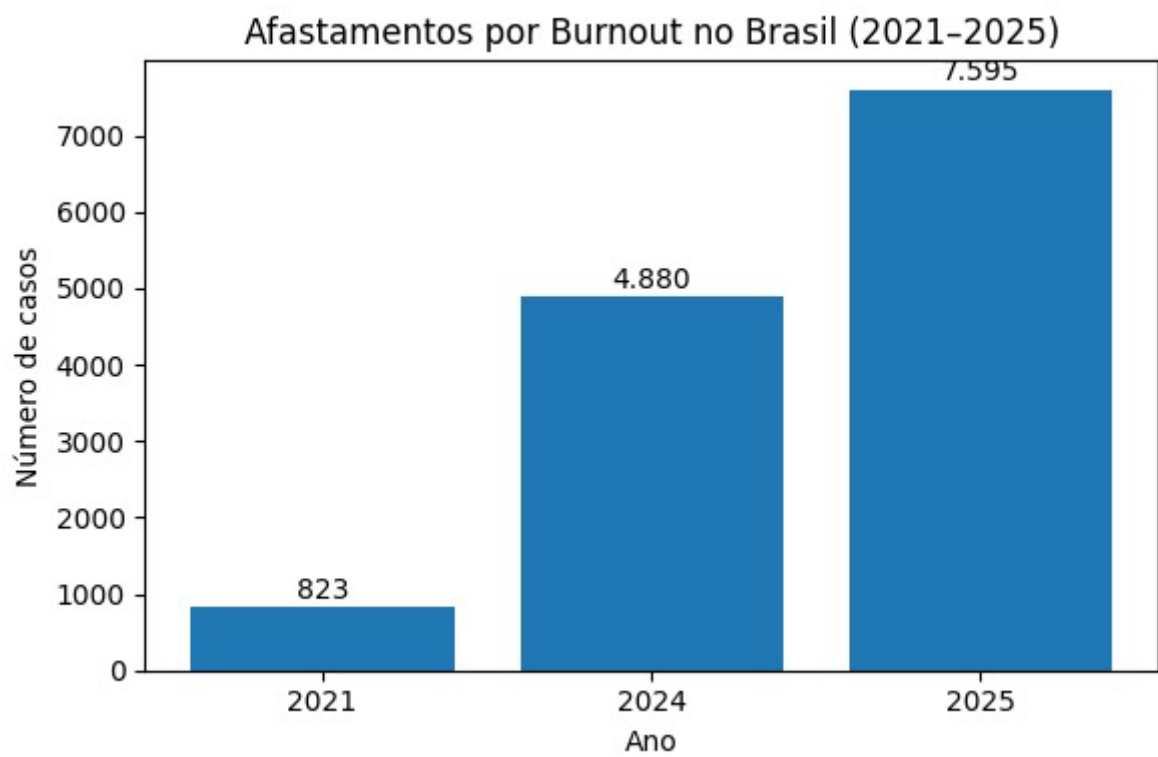
SOLDERA, Lais Luisa de Oliveira; MARTINS, Leandro Gonçalves. Síndrome de Burnout: conceitos e observações para os gestores de recursos humanos. **Revista Eletrônica Leopoldianum**, Santos, v. 43, n. 120, p. 143-156, 2017. Disponível em: <https://periodicos.unisantos.br/leopoldianum/article/view/741>. Acesso em: 8 maio 2026.

SOUZA, R. F.; ALMEIDA, J. A. Inovação tecnológica e os desafios da gestão ágil em startups. **Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 21, n. 1, p. 45-58, 2024. Disponível em: https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/pt_BR/article/view/1844. Acesso em: 8 maio 2026.

UNCISAL. **Burnout passa a ser doença do trabalho: especialista ajuda a reconhecer os sintomas**. Maceió: UNCISAL, 2022. Disponível em: <https://www.uncisal.edu.br/noticias/burnout-passa-a-ser-doenca-do-trabalho-especialista-ajuda-a-reconhecer-os-sintomas>. Acesso em: 8 maio 2026.

ANEXOS

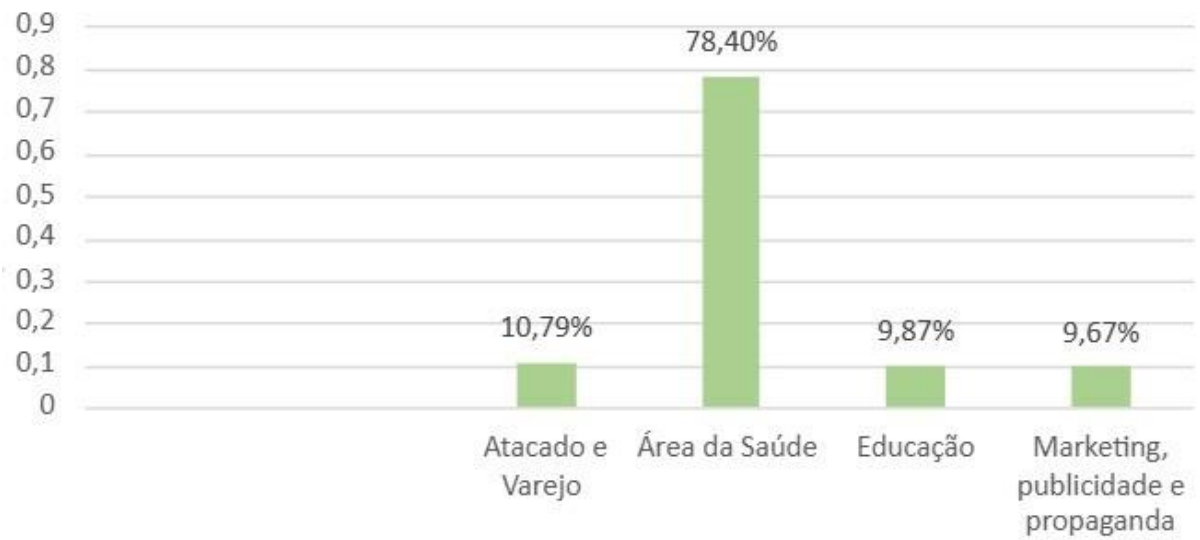
Gráfico 1 - Afastamento por Burnout



Fonte: Do próprio autor, 2026.

Gráfico 2 - Pesquisa comparativa no mercado de trabalho

Pesquisa Comparativa no mercado de trabalho



Fonte: Do próprio autor, 2026.

