

Síndrome de *Burnout* no ambiente corporativo: principais causas e implicações

ANA JÚLIA MAMÉDIO

BEATRIZ ALMEIDA BARBOSA

LEO JHONI LEÔNCIO DO NASCIMENTO DE ARAÚJO

MOACIR JOSÉ TEIXEIRA

Resumo

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como esgotamento profissional, pode ter várias causas, incluindo o estresse, pressão por resultados, falta de motivação e sobrecarga de trabalho, afetando o desempenho profissional, a saúde mental e a vida pessoal dos indivíduos. Além disso, as empresas, além da redução na produtividade, podem enfrentar problemas como a rotatividade dos colaboradores. O objetivo deste trabalho é investigar e analisar o conhecimento e a percepção das pessoas acerca das principais causas e consequências da síndrome no ambiente corporativo, e as possíveis soluções para o problema. Para isso foi realizado um estudo de caso na Faculdade de Tecnologia - Fatec de Garça/SP, com a aplicação de um questionário *online* aos estudantes dos diversos cursos da instituição. Constatou-se que a maioria tem conhecimento suficiente a respeito das principais causas e implicações do problema, mas, muitas vezes, não dão a devida importância à sua gravidade, em especial, na manutenção de um ambiente de trabalho saudável, bom relacionamento entre níveis hierárquicos e um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Desta forma, verifica-se a necessidade da conscientização de toda a comunidade sobre o tema.

Palavras-chave: Esgotamento profissional; Síndrome de *Burnout*; Saúde mental; Acompanhamento psicológico.

Burnout Syndrome in the corporate environment: main causes and implications

Abstract

Burnout Syndrome, also known as occupational burnout, may have various causes, including stress, pressure for results, lack of motivation, and work overload, affecting professional performance, mental health, and the personal lives of individuals. Furthermore, companies may face problems such as employee turnover in addition to reduced productivity. The objective of this study is to investigate and analyze people's knowledge and perception regarding the main causes and consequences of the syndrome in the corporate environment, as well as possible solutions to the problem. To this end, a case study was conducted at the Faculty of Technology - Fatec in Garça/SP, involving the application of an online questionnaire to students from various courses at the institution. It was found that the majority have sufficient knowledge regarding the main causes and implications of the problem; however, they often do not give due importance to its severity, especially concerning the maintenance of a healthy work environment, good relationships between hierarchical levels, and a balance between personal and professional life. Thus, there is a clear need for awareness across the entire community regarding this topic.

Keywords: Occupational burnout; Burnout Syndrome; Mental health; Psychological counseling.

1 INTRODUÇÃO

A Síndrome do Esgotamento Profissional, ou em inglês, *Burnout*, tem sido cada vez mais frequente nas organizações, e se refere a sérias consequências, tanto para os colaboradores quanto para o ambiente organizacional. Esse esgotamento profissional e físico é consequência de um ambiente de trabalho hostil, falhas na comunicação, ausência de valorização e falta de apoio do gestor, entre outros, e pode levar a sérios problemas no bem-estar dos colaboradores e na produtividade das empresas. De acordo com o Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo – CRC/SP (2025), uma pesquisa realizada pela Gupy com mais de 100 grandes empresas no país revelou que 49,1% delas não treinam gestores para lidar com a saúde mental nem oferecem suporte adequado para tais casos. Em termos globais, a Síndrome de *Burnout* passou a ser reconhecida pela Organização Mundial da Saúde - OMS como problema

de saúde ocupacional e oficialmente incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como fenômeno ocupacional, não classificado como uma condição médica (OMS, 2019). No entanto, a sua implementação no Brasil só ocorreu a partir de 26 de maio de 2025, através da Norma Regulamentadora - NR-1 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024), exigindo que as empresas avaliem riscos psicossociais e a saúde mental no local de trabalho, como forma de prevenir os riscos da síndrome, implementando planos de ação e medidas preventivas. Com isso, reforça a necessidade de um ambiente de trabalho saudável e promove a saúde mental, e contribui para o aumento da produtividade da empresa e reduz as rotatividades.

É importante abordar a Síndrome de *Burnout* devido ao seu impacto direto no bem-estar mental e físico, além de prejudicar a eficiência, a dedicação e o desempenho profissional. Entre os principais problemas causados pela síndrome pode-se citar o cansaço extremo, emocional ou físico, quadros de ansiedade, depressão, queda na eficiência e até complicações cardíacas. Os indivíduos com *Burnout* geralmente são menos produtivos, mais propensos a erros e com maior dificuldade para manter o foco. A síndrome não se restringe a uma questão individual, mas um desafio organizacional e social, que requer ações preventivas apropriadas. Diante do exposto, o objetivo deste trabalho é investigar e analisar o conhecimento e a percepção dos estudantes da Faculdade de Tecnologia - Fatec de Garça/SP acerca das principais causas e implicações da Síndrome de *Burnout* no ambiente corporativo, e as possíveis soluções para o problema. Essa iniciativa se mostra extremamente relevante, já que a maioria dos estudantes está iniciando no mercado de trabalho e poderá se deparar, nas empresas, com algumas situações envolvendo a síndrome. Desta forma, na condição de futuros gestores, poderão disseminar conhecimentos e contribuir para construir e manter ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

2 DESENVOLVIMENTO

A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, esgotamento físico e estresse resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa é justamente o excesso de trabalho, comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e responsabilidades constantes, como médicos, policiais, professores, enfermeiros, jornalistas, dentre outros (Ministério da Saúde, 2025). A OMS reconhece que o *Burnout* é mais do que um problema que acomete os colaboradores das empresas; é uma questão organizacional que requer uma solução em nível organizacional (Moss, 2024).

Traduzindo do inglês, “*burn*” significa queima e “*out*”, exterior. O conceito, em inglês coloquial, “combustão completa” foi formulado na década de 1970, pelo psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger, para identificar uma reação de esgotamento físico e mental de profissionais de saúde envolvidos na assistência a usuários de drogas (Vieira e Russo, 2019).

Segundo Matos, Menezes e Nunes (2023), é um fenômeno complexo e preocupante, que ganhou destaque nas discussões sobre saúde mental no ambiente de trabalho, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, e que afeta, de maneira significativa a saúde e o bem-estar dos indivíduos, bem como a eficiência das organizações.

A síndrome também pode acontecer quando o profissional se depara com objetivos de trabalho muito difíceis, situação em que possa achar, por algum motivo, não ter capacidade suficiente para cumpri-los, resultando em depressão profunda (Ministério da Saúde, 2025).

Envolve, ainda, nervosismo, sofrimentos psicológicos e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas, estresse e falta de vontade de sair da cama ou de casa. Os principais sinais e sintomas que podem indicar o início da síndrome são: i) Cansaço excessivo, físico e mental; ii) Dificuldades de concentração; iii) Sentimentos de incompetência; iv) Dor de cabeça frequente; v) Alterações no apetite; vi) Sentimentos de fracasso e insegurança; vii) Alterações repentinas de humor; viii) Alteração nos batimentos cardíacos; ix) Insônia; x)

Negatividade constante; xi) Isolamento; xii) Dores musculares; xiii) Sentimentos de derrota e desesperança; xiv) Pressão alta; xv) Fadiga; e xvi) Problemas gastrointestinais. Normalmente, surgem de forma leve, mas tendem a piorar com o passar dos dias (Ministério da Saúde, 2025).

2.1 Estágios do *Burnout*

Para Freudenberger (1974), o *Burnout* implica em “esgotar-se para atingir uma meta irrealizável, imposta pelo próprio indivíduo ou pela sociedade”, e o esgotamento psicológico ocorre onde há maior expectativa de sucesso, em geral, no trabalho. Pioneiro no estudo da síndrome, criou uma lista com os 12 estágios do esgotamento mental, mostrado no Quadro 1.

Quadro 1 – Estágio do esgotamento mental e suas consequências

Estágios	Características
1. Necessidade de aprovação	A pessoa tem uma necessidade extrema em demonstrar que sabe o que está fazendo, precisando sempre estar em excelência.
2. Incapacidade de se desligar	Mesmo após ser liberado do expediente, a pessoa não deixa de ler e responder <i>e-mails</i> , está sempre resolvendo algo da empresa, trabalha aos fins de semana, mesmo sem ser solicitado, e não consegue dormir pensando no próximo dia de trabalho.
3. Negação das necessidades própria	A pessoa mantém a própria saúde em segundo plano, não se alimenta, se hidrata ou dorme de maneira adequada e saudável.
4. Ignorar conflitos	Apesar de perceber que algo está errado, a pessoa tende a ignorar os conflitos, podendo se sentir ameaçada, em pânico ou nervosa, sem saber como sair de tal situação.
5. Troca de valores	Amigos, familiares e o tempo de lazer passam a ficar em segundo plano ou considerados irrelevantes, e o trabalho vira prioridade.
6. Negação da realidade	A pessoa se torna cada vez menor por dentro, passando a ser mais intolerante. Acha seus colegas indisciplinados, e odeia o local de trabalho, seus colegas e a gestão. Seu contato social fica mais difícil, se torna uma pessoa cínica, em alguns casos até agressiva, e infeliz, sem conseguir ver um lado bom ou melhoria.
7. Distanciamento social	A vida pessoal passa a ser cada vez mais inexistente, a pessoa perde a vontade de sair e se socializar, começa a viver no automático, principalmente no trabalho. Em alguns casos, a necessidade de se distrair, acaba levando ao uso de bebidas ou drogas.
8. Mudanças de comportamento	A pessoa começa se tornar e age de maneira diferente, mais agressiva, irônica ou apática. As oscilações de humor são óbvias e podem ser notadas pela família e amigos.
9. Despersonalização	A pessoa não se reconhece ou percebe suas necessidades, e não consegue ver valor em si próprio e nas pessoas ao redor, tratando-as, muitas vezes, como objetos ou sem importância.
10. Vazio interior	A pessoa sente um vazio por dentro, desânimo e baixa autoestima e, para passar por isso, muitas acabam caindo em hábitos prejudiciais, como álcool, drogas etc.
11. Depressão	O sentimento de exaustão, incerteza e medo aumentam, fazendo com que a pessoa caia em forte depressão e crê que a vida perdeu o sentido; nada mais importa, o trabalho e, principalmente, a vida.
12. Esgotamento (Síndrome de <i>Burnout</i>)	Pelo acúmulo de coisas, o corpo chega ao limite, e a pessoa tem um colapso mental, dificuldade de raciocínio, sensação de irritabilidade, falhas na memória, e um colapso físico, tontura, taquicardia, surto psicótico, dor muscular e distúrbio do sono. É a maneira do corpo e da mente pedir socorro, e neste ponto, o acompanhamento psicológico/psiquiátrico é essencial.

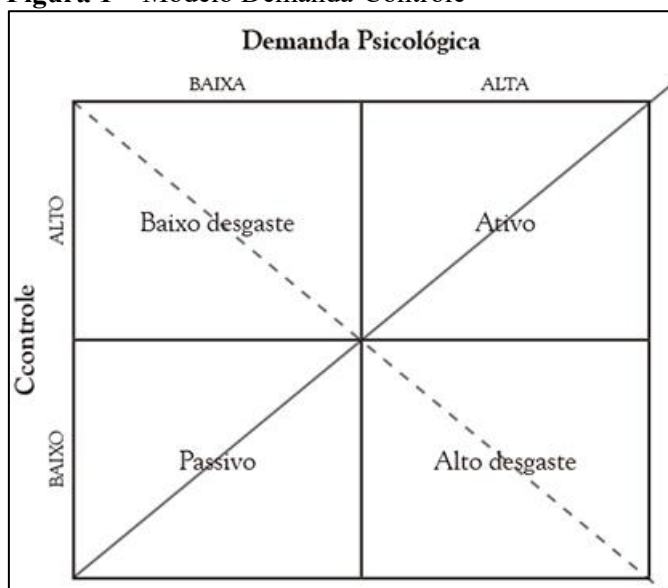
Fonte: Adaptado de Freudenberger (1974).

2.2 Causas do *Burnout*

Atualmente, muitos dos sintomas apresentados, apesar de não serem sentidos na ordem apresentada, não são levados a sério ou são ignorados pelas pessoas até o momento em que ocorre um colapso. Em alguns casos, o motivo pelo qual as pessoas não procuram ajuda médica, é receio e medo, principalmente em um ambiente de trabalho tóxico. O colaborador se sente culpado por entregar atestado médico, tem medo de ser visto como preguiçoso, ou medo de punições, como desconto no salário ou vale alimentação. O que em determinadas empresas é comum, uma maneira de intimidar o colaborador para alcançar resultados.

O modelo Demanda-Controle (Karasek, 1979), conforme mostrado na figura 1, sugere que as pessoas que trabalham com altas demandas de trabalho e sob pressão, sem a possibilidade de controlar suas funções, possuem uma chance maior de desenvolver o *Burnout*. Esse modelo ainda é muito utilizado atualmente para compreender as causas e as soluções para o *Burnout*. Segundo o autor, as condições de trabalho podem ser compreendidas em duas formas diferentes: i) **Demanda:** se refere às exigências no local de trabalho, como o alto volume de tarefas, pressão para atingir metas e resultados; e ii) **Controle:** se refere ao grau de liberdade que uma pessoa possui para decidir como o trabalho será realizado, em relação ao ritmo ou método de execução.

Figura 1 – Modelo Demanda-Controle



Fonte: Karasek (1979).

Para Araújo, Graça e Araújo (2003), o método compreende duas dimensões básicas: grau de controle (*decision latitude*) e demanda psicológica (*psychological demand*) do trabalho, e as combinações entre diferentes níveis de controle e demanda em experiências ocupacionais distintas. Essas dimensões envolvem aspectos específicos do processo de trabalho (Karasek, 1979; Almeida; Fernandes, 2019). O controle compreende dois componentes: i) aspectos referentes ao uso de diferentes habilidades (criatividade, aprendizagem, repetitividade, tarefas variadas e desenvolvimento de certas habilidades individuais); e ii) autoridade decisória (habilidade individual para a tomada de certas decisões sobre o próprio trabalho, influência do grupo de trabalho e na política gerencial). Já a demanda se refere às exigências psicológicas que o trabalhador enfrenta para realizar as tarefas, e envolve a proporção do tempo de trabalho realizado diariamente sob pressão, nível de concentração requerida, interrupção das tarefas e necessidade de esperar pelas atividades de outros trabalhadores (Araújo; Graça; Araújo, 2003).

O modelo Demanda-Controle oferece uma visão de como funciona a combinação de altos níveis das demandas designadas com os baixos níveis de controle, que juntos contribuem para o *Burnout* e, para melhor compreensão das quatro situações do modelo, tem-se a seguinte explicação (Karasek, 1979; Almeida, Fernandes, 2019), considerando o contexto empresarial:

- i. **Altas Demandas + Baixo Controle:** os colaboradores têm altas demandas, mais do que podem aguentar, precisam lidar também com a pressão dos gestores, prazos apertados, desvio de funções, e possuem baixo controle para decidir a respeito do ritmo e das entregas dos trabalhos. Neste caso, se sentem impotentes, frustrados e estressados, aumentando de forma significativa o risco de desenvolver *Burnout*;
- ii. **Altas Demanda + Alto Controle:** os colaboradores, apesar de uma alta demanda, eles têm alto controle das tarefas e do tempo, e podem decidir o ritmo de trabalho e entregas. Neste caso, o risco de *Burnout* não costuma ser alto e, apesar do grande desafio, eles se sentem desafiados, e não sobrecarregado, pois podem decidir a melhor forma de atingir o resultado;
- iii. **Baixas Demandas + Baixo Controle:** os colaboradores não possuem muitas demandas de trabalho ou desafios, sempre estão realizando tarefas repetitivas, e ao mesmo tempo, não possuem controle sobre o trabalho, dando a sensação de monotonia e estagnação. Neste caso, não existe uma grande relação com o *Burnout*, apesar de ser propício a problemas psicológicos, como a falta de motivação e insatisfação;
- iv. **Baixa Demanda + Alto Controle:** embora as demandas e exigências de trabalho sejam mais baixas, os colaboradores possuem um controle maior em relação à maneira de realizar o trabalho e, desta forma, se sentem mais engajados, satisfeitos, competentes e valorizados, e conseguem manter um equilíbrio entre seu lado pessoal e profissional. Neste caso, tem-se o cenário ideal e mais positivo para o colaborador e sua saúde mental.

Como visto, o modelo destaca a importância de haver um equilíbrio na distribuição das funções de trabalho, na pressão designada e na autonomia dos colaboradores desempenharem suas tarefas. Quando estes não possuem apoio dos gestores, ou são vistos apenas no momento de cobranças ou aumento das demandas, o risco do *Burnout* aumenta, assim como a rotatividade e queda de resultados (Karasek, 1979).

2.3 Consequências do *Burnout*

Como já citado, *Burnout* é uma síndrome ligada ao físico e emocional, e essa condição é resultado de um estresse crônico, prolongado e intenso no local de trabalho (Matos, Menezes e Nunes, 2023). Na década de 1980, Maslach e Jackson (1981), duas estudiosas no assunto, desenvolveram um instrumento chamado MBI - *Maslach Burnout Inventory* (Índice de *Burnout* de Maslach), um questionário padronizado para avaliar o *Burnout*, aplicado em contextos reais de trabalho, ambientes corporativos, hospitais, escolas e ONGS, cujo objetivo era medir três dimensões principais: i) **Exaustão emocional** (sensação de estar emocionalmente esgotado e sobrecarregado no local de trabalho, seja ele qual for); ii) **Despersonalização** (atitude cínica, distante ou frio em relação às pessoas atendidas, como clientes, pacientes e alunos); e iii) **Redução da realização pessoal** (sentimento de incompetência, como se não tivesse valor, falta de motivação e realização profissional ou pessoal). Moss (2024) acrescenta que, de acordo com o MBI, o *Burnout* tende a ser provocado por vários fatores: i) Carga de trabalho; ii) Percepção de falta de controle; iii) Falta de compensação ou reconhecimento; iv) Relacionamentos ruins; v) Falta de justiça; e vi) Incompatibilidade de valores.

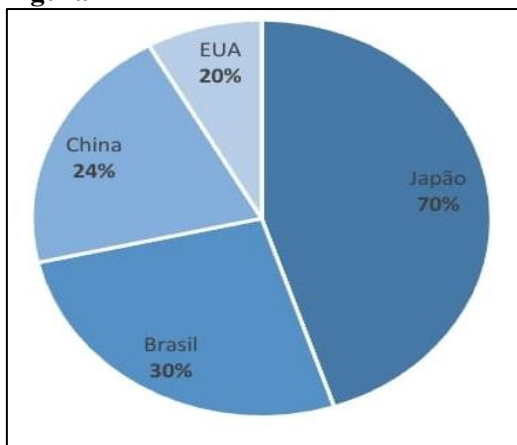
Para Vieira e Russo (2019), a criação do MBI permitiu o desenvolvimento da pesquisa epidemiológica do *Burnout*, estendendo o conceito a diversos países e amostras populacionais, e a outras ocupações fora das tradicionais áreas de saúde e educação. Com isso, suas principais determinantes passaram a ser consideradas a organização do trabalho e a relação com o trabalho

em si, não necessariamente com atividades específicas. Maslach e Jackson (1981) acrescentam que o *Burnout* é um desgaste tão profundo que as pessoas se sentem incapazes de cumprir suas funções cotidianas, bem como as suas realizações pessoais, incluindo a perda da capacidade de cuidar de si próprio.

De acordo com Matos, Menezes e Nunes (2023), a compreensão desses três pilares da síndrome é essencial para identificar e abordar o fenômeno. Além disso, acrescentam os autores, reconhecer precocemente os sinais e implementar estratégias de prevenção, são fundamentais para proteger a saúde mental dos profissionais e promover um ambiente de trabalho saudável e mais produtivo. Além disso, ao abordar esses pilares, as organizações podem criar ações que valorizam o bem-estar dos colaboradores, contribuindo para a redução da incidência do *Burnout* e para o aumento da satisfação e produtividade no trabalho, bem como sugerir modificações no recrutamento, no treinamento e na concepção de cargos que possam aliviar esse grave problema (Maslach; Jackson, 1981).

Com relação à incidência da Síndrome de *Burnout* pelo mundo, uma pesquisa realizada pelo *Internacional Stress Management Association* (ISMA-BR, 2022) mostra que o Brasil é o segundo país em termos percentuais, atrás apenas do Japão, conforme mostrado na figura 2. De acordo com a pesquisa, 72% dos brasileiros sofrem com alguma seqüela do estresse, sendo 30% das pessoas diagnosticadas com *Burnout*.

Figura 2 – Países com maior incidência de *Burnout*



Fonte: Elaborado pelos autores, com dados do ISMA-BR (2022).

2.4 Tratamento do *Burnout*

O tratamento da Síndrome de *Burnout* é feito basicamente com o uso da psicoterapia, mas também pode envolver medicamentos, como antidepressivos e ansiolíticos e, normalmente, surte efeito entre um e três meses, mas pode durar por mais tempo, conforme o caso. Pressupõe, ainda, mudanças nas condições e no ambiente de trabalho e, principalmente, nos hábitos e estilo de vida (Ministério da Saúde, 2025).

Matos, Menezes e Nunes (2023) acrescentam que, apesar de não exigir necessariamente a inserção de medicamentos, o tratamento deve ser realizado por um especialista, pois a sua condução irá depender dos sinais e das características de cada paciente. Quanto ao tratamento psicológico, para os autores, é importante conhecer a doença para saber os sintomas, entender a situação e identificar os fatores que deram origem a ela. De acordo com o Ministério Público do Estado do Piauí (MPPI, 2020), o tratamento deve começar pelas alterações na organização ou local de trabalho para que os colaboradores não tenham uma sobrecarga de trabalho, além de facilitar os recursos necessários, ferramentas e treinamento adequado para que desempenhem as suas funções corretamente.

Segundo Almeida *et al.* (2024), o tratamento da síndrome pode ser dividido em dois grupos: intervenções direcionadas ao indivíduo e intervenções focadas no ambiente de trabalho. As primeiras incluem meditação, alimentação saudável, exercícios físicos, descanso e técnicas cognitivo-comportamentais que ajudam a melhorar o rendimento no trabalho, comunicação e manter um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além de auxiliar no enfrentamento de problemas diversos. Já as segundas, incluem melhorias nos cronogramas de trabalho, avaliação com *feedback* aos trabalhadores, participação nas tomadas de decisões e melhor supervisão ou liderança interna, a fim de minimizar as demandas mal direcionadas, além da elaboração e implementação de programas e treinamentos adequados para melhorar o desempenho e a comunicação entre as equipes.

Matos, Menezes e Nunes (2023) sugerem que o afastamento das atividades laborais pode ser usado para o tratamento, mas, durante a reintegração, é importante que o setor de Recursos Humanos e o gestor do respectivo departamento onde o profissional trabalhe estejam presentes, para identificar e eliminar fatores estressores presentes no ambiente, e que tenham contribuído para o desenvolvimento da síndrome. Portanto, a prevenção e o tratamento precoces da Síndrome de *Burnout* são fundamentais, pois, além de beneficiar os indivíduos, contribuem para a produtividade e a sustentabilidade das organizações. Neste sentido, é necessário que os profissionais adotem algumas práticas cotidianas no ambiente de trabalho, dentre elas (MPPI, 2020): i) Psicoeducação; ii) Autoconhecimento; iii) Ajustar suas expectativas; iv) Melhorar a autoestima; v) Lidar com o estresse; vi) Trabalhar a assertividade; vii) Desenvolver resiliência; e viii) Criar hábitos mais saudáveis.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho se enquadra como uma pesquisa exploratória que, segundo Marconi e Lakatos (2017), é uma investigação empírica, cujo objetivo principal é formular questões ou, então, um problema, a fim de desenvolver hipóteses, modificar e clarear conceitos, ou aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura. Para Gil (2008), de todos os tipos de pesquisa existentes, esta é a que apresenta menor rigidez no planejamento, e envolve, na maioria das vezes, levantamento bibliográfico e documental. Além disso, utiliza-se entrevistas não padronizadas, estudos de caso, observação participante, análise de conteúdo etc. como procedimentos para a coleta dos dados (Marconi e Lakatos, 2017).

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa, já que se dedica ao estudo de fenômenos em que a quantificação não é apropriada, ou em que não seja conveniente reduzir o objeto estudado a variáveis e padrões de medida, seja pela sua natureza particular ou, ainda, pela sua especificidade ou subjetividade, tais como, crenças, valores, atitudes etc. (Birochi, 2015). Gil (2008) acrescenta que, neste tipo de pesquisa, a análise dos dados depende muito da capacidade e do estilo do pesquisador.

Como procedimento técnico, para uma melhor compreensão a respeito do conhecimento e da percepção das pessoas sobre a Síndrome de *Burnout*, optou-se pela realização de um estudo de caso. De acordo com Yin (2015), o estudo de caso é a estratégia metodológica que permite investigar os fenômenos, em que não há uma definição substancial entre eles e o contexto em que se manifestam, ou quando se busca responder a perguntas do tipo “como”, “onde”, e “por que?” sobre o fenômeno estudado.

Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário padronizado *online*, composto de nove questões de múltipla escolha, elaborado através do *Google Forms*[®]. Esse questionário foi aplicado na Faculdade de Tecnologia “Deputado Júlio Julinho Marcondes de Moura” – Fatec, Garça/SP, nos meses de abril e maio de 2025, aos estudantes dos cursos de Tecnologia em Gestão Empresarial, Análise e Desenvolvimento de Sistemas e Mecatrônica

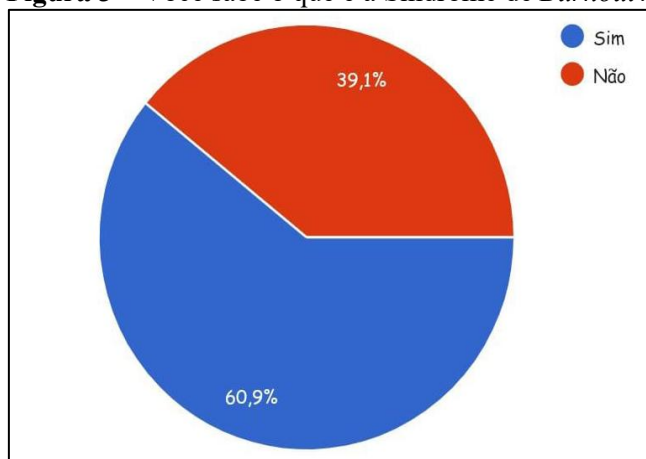
Industrial, apenas do período noturno, contemplando, respectivamente, os três termos e os seis semestres de cada curso. O questionário foi passado para os alunos representantes de sala dos respectivos cursos e turmas, e estes, por sua vez, se encarregaram de transmiti-lo aos demais alunos de cada sala. Trata-se, portanto, de uma amostra intencional e por conveniência, já que a maioria dos autores são discentes da referida instituição, no período noturno. Outrossim, além de estudantes residentes no município de Garça, a referida Fatec recebe também estudantes de diversas cidades da região, o que indica diferentes experiências e realidades dos respondentes. As respectivas respostas, bem como os resultados alcançados são apresentados e discutidos na próxima seção.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados e discutidos os principais resultados alcançados após o retorno dos questionários respondidos pelos estudantes e a efetivação do tratamento e análise dos respectivos dados. Ao final do prazo estipulado para as respostas, houve o retorno de 28 questionários respondidos, o que equivale a cerca de 10% do total de alunos da faculdade no período noturno, considerado satisfatório e representativo para o estudo em questão. Como características predominantes desses estudantes respondentes, são pessoas (alunos e alunas) maiores de 18 anos, que atualmente já estão no mercado de trabalho, como CLT, residentes no município de Garça/SP ou em municípios e distritos vizinhos, como Marília, Gália e Jafa, entre outros. As respectivas respostas de cada uma das questões são apresentadas no formato de gráficos de *pizza*, com resultados descritos no formato de percentuais (%), conforme mostrado a seguir, e comentados posteriormente.

A primeira questão tratava do conhecimento dos estudantes a respeito da Síndrome de *Burnout*, cujos resultados são mostrados na Figura 3.

Figura 3 – Você sabe o que é a Síndrome de *Burnout*?

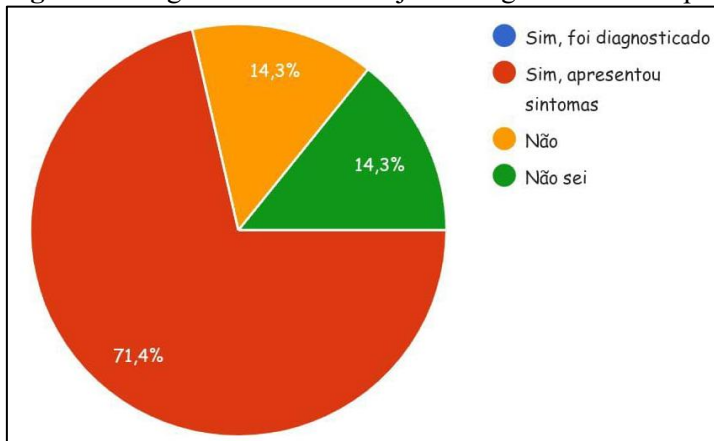


Fonte: Elaborado pelos autores.

Com base nas respostas, nota-se que a maioria dos estudantes tem conhecimento, ou já ouviu falar na Síndrome de *Burnout*, seja ela relacionada ao ambiente de trabalho ou em outras situações diversas. Conforme já citado ao longo do trabalho, o conhecimento é o primeiro passo para as pessoas se conscientizarem a respeito dos riscos, e procurar ajuda médica ou psicológica para o tratamento, antes que a síndrome se torne algo fora de controle e os efeitos se manifestem e causem transtornos na vida pessoal ou profissional dos indivíduos.

A segunda questão tratava de existência do diagnóstico da Síndrome de *Burnout* em alguma pessoa conhecida ou próxima, amigo, colega de trabalho ou membro da família, cujos resultados são mostrados na Figura 4.

Figura 4 – Algum conhecido seu já foi diagnosticado ou apresentou sintomas da Síndrome de *Burnout*?

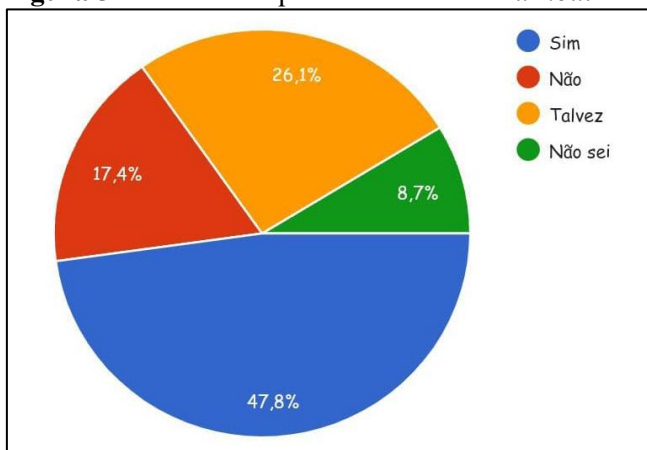


Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com as respostas analisadas, embora ninguém tenha afirmado que conhecia pessoas próximas diagnosticadas com a síndrome, a maioria dos estudantes respondeu que tem conhecimento de alguém, mesmo distante, que tenha apresentado algum dos diversos sintomas característicos citados na pesquisa, o que auxilia no tratamento e acompanhamento por um profissional da saúde.

A terceira questão indagava se os estudantes consideravam a Síndrome de *Burnout* uma doença mental, ou se tinham outros pensamentos, conceitos ou ideias formadas a respeito, cujos resultados são mostrados na Figura 5.

Figura 5 – Você acha que a Síndrome de *Burnout* é uma doença mental?

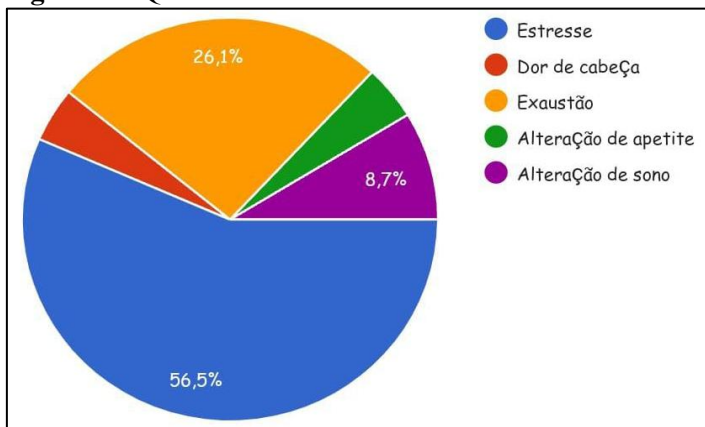


Fonte: Elaborado pelos autores.

As respostas mostram que quase metade dos estudantes que participaram da pesquisa considera a síndrome uma doença mental. No entanto, apesar de a Síndrome de *Burnout* fazer parte da CID, a maioria dos estudantes ainda não acredita que ela seja uma doença mental, ou não soube responder, ou ainda, acham que talvez seja, mas não tem certeza. Essas respostas só reforçam a necessidade de alguma iniciativa, pública ou privada, para a conscientização dos estudantes e da comunidade como um todo para o problema em questão, sobretudo aqueles já inseridos no mercado de trabalho.

A quarta questão versava sobre quais sintomas os estudantes reconheciam como os mais comuns ou com maior incidência com relação ao diagnóstico da Síndrome de *Burnout*, dentre as respectivas opções apresentadas, cujos resultados são mostrados na Figura 6.

Figura 6 – Qual sintoma você reconhece como mais comum na Síndrome de *Burnout*?

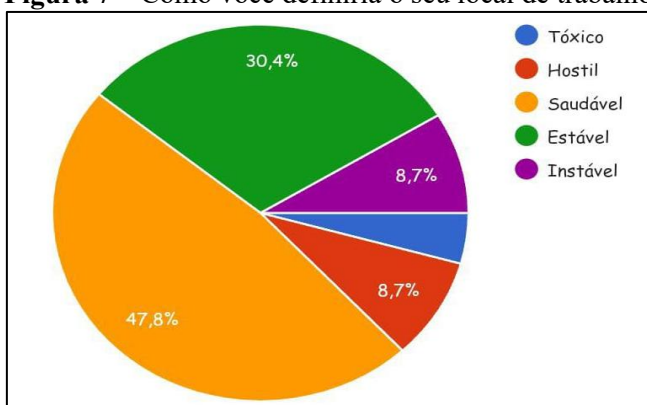


Fonte: Elaborado pelos autores.

Conforme as respostas, mesmo considerando que alguns sintomas podem se manifestar de formas diferentes de uma pessoa para outra, na opinião dos estudantes, os mais recorrentes ou de maior incidência, ou mais fáceis de serem identificados são, em primeiro lugar, o estresse e, em segundo, a exaustão. Esses sintomas mais citados pelos estudantes são mais comumente identificados em ambientes de trabalho onde existe muita competitividade entre colaboradores ou entre as equipes internas, excesso de cobrança por resultados ou pressão por parte da chefia imediata ou, ainda, atividades repetitivas ou metas difíceis de serem atingidas. Todas essas situações presenciadas pelos profissionais em seus respectivos ambientes de trabalho, seja qual for o tipo e o segmento da empresa, tornam suas atividades laborais mais árduas, desgastantes e pouco motivadoras, o que afeta diretamente o seu desempenho e produtividade, aumentando o desânimo e a sensação de incapacidade individual.

Considerando os sintomas listados na questão anterior, a quinta questão sugeria uma avaliação por parte dos estudantes dos seus respectivos locais de trabalho atuais, no sentido de realizar uma avaliação do potencial de ocorrência ou desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, cujos resultados são mostrados na Figura 7.

Figura 7 – Como você definiria o seu local de trabalho atual?



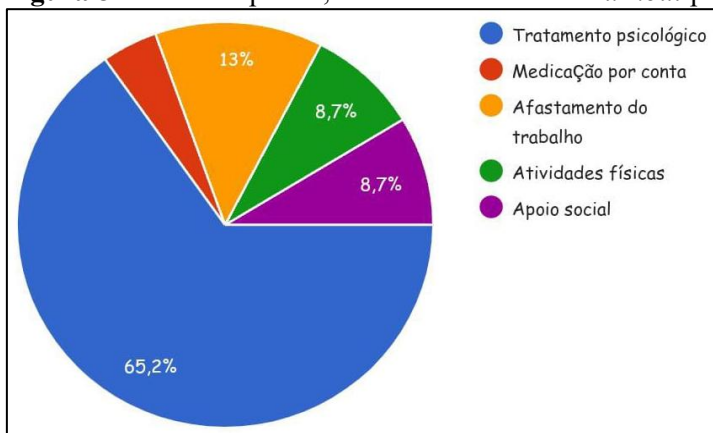
Fonte: Elaborado pelos autores.

Com base nas respostas, observa-se que a maioria dos estudantes identificou seus locais de trabalho atuais como sendo saudáveis ou estáveis, situações que contribuem para o aumento da satisfação dos profissionais com o ambiente laboral e as atividades desenvolvidas, e redução do potencial de ocorrência da síndrome. Vale ressaltar, que um ambiente de trabalho saudável é aquele onde existe respeito mútuo entre os colaboradores e uma boa relação com a liderança; um ambiente estável é aquele onde, apesar de haver muitas mudanças, elas são poucas

significativas, mas apresentam certa segurança para os trabalhadores; já um ambiente instável é aquele onde as mudanças são constantes, não existe comunicação de forma clara, ou apoio da liderança; um ambiente hostil, por sua vez, é aquele onde há competitividade exagerada entre as equipes de trabalho, além de críticas constantes; por fim, um ambiente considerado tóxico é aquele onde há incidência recorrente de abuso de poder, assédio moral e desrespeito, seja entre os próprios colaboradores, ou entre eles e as suas chefias imediatas, culminando com *turnover* ou rotatividade excessiva de pessoal. Dentre os estudantes participantes da pesquisa, apenas uma pequena parcela (4,4%) deles identificou seus locais de trabalho atuais como sendo um ambiente tóxico, portanto, mais susceptível ao desenvolvimento da síndrome.

A sexta questão instigava a opinião pessoal dos estudantes a respeito dos procedimentos que eles indicariam para o tratamento adequado da Síndrome de *Burnout*, cujos resultados são mostrados na Figura 8.

Figura 8 – Em sua opinião, como a Síndrome de *Burnout* pode ser tratada?

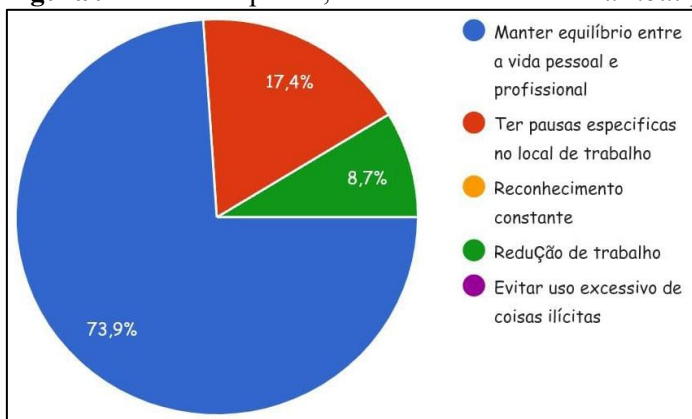


Fonte: Elaborado pelos autores.

As respostas, baseadas na opinião dos estudantes, apontaram que a maioria absoluta indicaria o “Tratamento psicológico” como procedimento mais adequado, mais indicado ou mais importante para contornar a síndrome, seguido pelo “Afastamento” do profissional do seu local de trabalho ou das atividades profissionais, para reduzir a exposição a condições laborais não apropriadas. Porém, uma pequena parcela (4,4%) dos estudantes respondeu a “Medicação por conta própria”, prática que não é aconselhável nem recomendada em hipótese alguma.

A sétima questão solicitava a opinião dos estudantes sobre ações que eles consideram indicadas para prevenir a Síndrome de *Burnout*, cujos resultados são mostrados na Figura 9.

Figura 9 – Em sua opinião, como a Síndrome de *Burnout* pode ser prevenida?

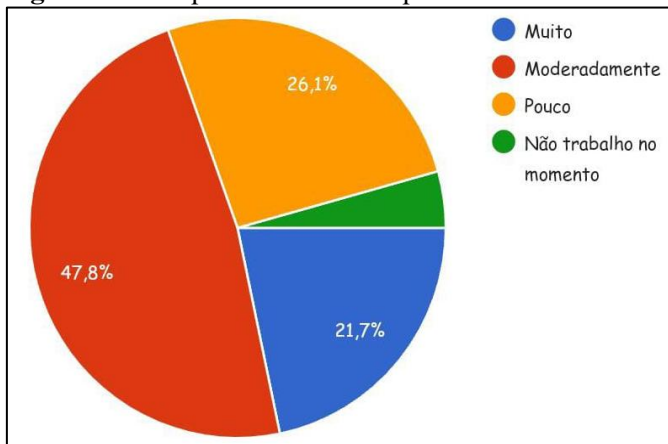


Fonte: Elaborado pelos autores.

Com base nas respostas recebidas, nota-se que, para a maioria dos estudantes, “Manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional” é a melhor forma de prevenção da Síndrome de *Burnout*, já que evita os excessos e estimula o relaxamento. Em seguida, “Pausas específicas no local de trabalho” para relaxar, caminhar e exercitar-se para, depois, retomar normalmente as atividades laborais. E, por fim, a “Redução da carga de trabalho”, para evitar sobrecarga e, em alguns casos, lesões por esforço repetitivo - LER.

A oitava questão solicitava dos estudantes uma autoavaliação a respeito da sua própria saúde mental, e em que medida, na opinião deles, ela é ou pode ser direta ou indiretamente afetada pelos seus respectivos trabalhos, ou nos ambientes laborais onde atuam, e os resultados são mostrados na Figura 10.

Figura 10 – O quanto você acha que o seu trabalho afeta a sua saúde mental?

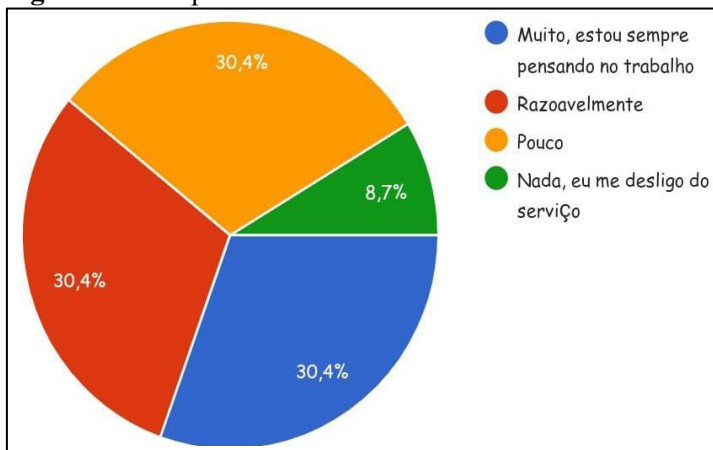


Fonte: Elaborada pelos autores.

De acordo com as respostas, para a maioria dos estudantes, seus trabalhos ou ambientes laborais onde eles atuam afetam moderadamente ou pouco a sua saúde mental. No entanto, para 21,7% deles afeta muito, o que implica um ambiente propício para desencadear, em médio ou longo prazo, algum problema ou sintoma relacionado à síndrome.

Por fim, a nona e última questão averiguava a percepção dos estudantes a respeito do quanto as características da Síndrome de *Burnout* relativas ao ambiente de trabalho também afeta atualmente suas vidas pessoais, cujos resultados são mostrados na Figura 11.

Figura 11 – O quanto a Síndrome de *Burnout* afeta a sua vida pessoal?



Fonte: Elaborada pelos autores.

As respostas mostraram que a Síndrome de *Burnout* afeta diretamente a vida pessoal da maioria dos estudantes, em igual proporção (30,4%) entre as opções apresentadas: “Muito”, “Pouco” e “Razoavelmente”, ou seja, muitos deles não conseguem se desligar totalmente do trabalho, mesmo após o expediente diário. Apenas um pequeno percentual (8,7%) respondeu que a síndrome não os afeta em nada, e consegue perfeitamente separar a vida pessoal da vida profissional.

De modo geral, considerando a limitação da amostra do estudo, formada exclusivamente por discentes do nível superior, nota-se que a maioria apresenta um bom nível de conhecimento a respeito das causas do *Burnout*, as implicações na vida profissional e pessoal, bem como das formas de tratamento da síndrome, conforme consta na literatura consultada e orientações do ministério da Saúde. No entanto, percebe-se certa negligência das pessoas sobre a gravidade e as implicações do problema, em especial nos ambientes de trabalho, local onde elas passam boa parte do seu tempo diariamente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo principal investigar e analisar o conhecimento e a percepção dos estudantes da Faculdade de Tecnologia - Fatec de Garça/SP acerca das causas e consequências da Síndrome de *Burnout* no ambiente corporativo, e as possíveis soluções para esse problema. O foco principal foram os efeitos que a falta de apoio e a pressão em excesso podem causar nos profissionais, como danos à saúde mental, depressão e estresse crônico, que impactam diretamente a produtividade no trabalho.

Considerando os resultados obtidos e as respectivas análises e avaliações, constatou-se os seguintes fatos: (i) apesar da sua importância e do risco eminente da Síndrome de *Burnout*, muitas pessoas acabam não tendo essa percepção de gravidade e, na ocorrência de algum dos sintomas característicos, não dão tanta importância e acabam deixando de lado por acreditar ser “algo passageiro”, o que aumenta a chance de agravamento do problema; (ii) muitas vezes, as pessoas acabam diminuindo a gravidade da doença, por achar que é preguiça (falta de vontade) de trabalhar ou por não encarar a síndrome como algo sério; (iii) por fim, muitos dos estudantes que responderam ao questionário, apesar de trabalharem em locais considerados saudáveis, também apontaram alguns sintomas típicos da Síndrome de *Burnout*, principalmente, o fato de não conseguirem se desligar do trabalho mesmo após o expediente, aos finais de semana e nos dias de folgas.

Diante do exposto, sugere-se algumas iniciativas ou ações para ajudar na divulgação da Síndrome de *Burnout* e de seu impacto na vida das pessoas, bem como a identificação dos seus sintomas e formas de combater, de modo a conscientizar toda a comunidade local, iniciando dentro da faculdade, com servidores e alunos, através de algum especialista no assunto, médico ou psicólogo. Desta forma, alunos e comunidade interna à faculdade seriam os propagadores da informação para a comunidade externa, seja famílias, empresas, igrejas, clubes, associações de moradores etc. Os estudantes que já estão no mercado de trabalho levariam as informações para as empresas, e essas, por sua vez, poderiam planejar gestões mais flexíveis e humanitárias, respeitando horários de trabalho e folga, intervalos, metas e crenças, e aplicação de ferramentas de avaliação mais transparentes, como o *feedback* 360, para melhorar a relação e comunicação entre os níveis hierárquicos. Com isso, a ideia central é que as empresas verifiquem o que está acontecendo de fato entre os colaboradores, nos diferentes níveis hierárquicos, pontos negativos e positivos da gestão, para que se possa melhorar o ambiente interno e prevenir potenciais riscos do desenvolvimento da síndrome.

Além disso, de forma mais ampla, é necessário também que a sociedade como um todo passe a enxergar a Síndrome de *Burnout* como algo sério e perigoso para a vida das pessoas, pessoal ou profissional, qualquer que seja o ambiente. A pesquisa possibilitou a identificação

dos principais fatores agravantes da síndrome, como a sobrecarga de demanda, a pressão por resultados e a falta de reconhecimento, cujas consequências vão além do ambiente profissional, afetando diretamente na saúde mental e físicas dos indivíduos, reduzindo sua qualidade de vida e comprometendo suas relações com familiares, amigos ou colegas de trabalho. Portanto pode-se afirmar que o estudo atingiu o objetivo proposto junto aos estudantes. Por fim, vale reforçar a importância da conscientização da sociedade sobre a Síndrome de *Burnout* e o papel que as empresas desempenham no sentido de contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e humanizado, onde o bem-estar dos colaboradores seja a prioridade, e os riscos de desenvolvimento de doenças ocupacionais de quaisquer tipos sejam mitigados.

Como limitações do estudo, pode-se citar que a amostra intencional e reduzida, formada majoritariamente por estudantes, talvez não reflita a realidade das empresas locais e regionais em relação à incidência da Síndrome de *Burnout* em seus respectivos ambientes de trabalho, bem como a percepção de pessoas de outras gerações. Desta forma, é essencial que haja uma campanha de disseminação de conhecimentos e conscientização da população local e regional, gestores e colaboradores, a respeito das implicações da síndrome.

Para trabalhos futuros, sugere-se a realização de estudos similares nas empresas locais e regionais, de diferentes segmentos e portes, a fim de compreender o conhecimento dos seus colaboradores a respeito da Síndrome de *Burnout* e seus impactos em suas vidas profissionais e pessoais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. H. N. S. R.; PAULA, A. C. A. L.; PEREIRA, B. F. R.; SILVA NETO, P. P.; VÁMSZER, M. V. A. M.; SANTOS, R. P.; MOREIRA, G. I.; BARCELOS, C. G.; COSTA, L. P.; SILVA, I. T. Síndrome de Burnout: impactos, diagnóstico, prevenção e tratamento. **Journal of Social Issues and Health Sciences**, v.1, n.4, p. 1-12, 2024.

ALMEIDA, R. L. M.; FERNANDES, R. C. P. Demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social: estudo com trabalhadores do setor judiciário. **Arquivo Jurídico**, v. 6, n. 2, p. 39-59, 2019.

ARAÚJO, T. M.; GRAÇA, C. C.; ARAÚJO, E. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do modelo Demanda-Controlle. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 8, n. 4, p. 991-1003, 2003.

BIROCHI, R. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Brasília: CAPES/UAB, 2015.

CRC/SP. Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo. **Burnout no Brasil: como as empresas estão se posicionando?** Disponível em: <https://online.crcsp.org.br/portal/noticias/noticia.asp?c=8828#>. Acesso em: 20 abr. 2025.

FREUDENBERG, H. J. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

ISMA-BR. International Stress Management Association no Brasil. **Burnout – 30% sofrem do tipo de estresse mais devastador**. 2022. Disponível em: <https://ismabrasil.com.br/?con=artigos&obj=site&pag=1&q=burnout>. Acesso em: 28 abr. 2025.

KARASEK, R. A. Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MASLACH, C; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, v. 2, p. 99-113, 1981.

MATOS, J. J.; MENEZES, T. D.; NUNES, A. L. P. F. Uma abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus reflexos na rotina das empresas. **ID on Line – Revista de Psicologia**, v.17, n. 69, p. 338-358, 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 22 jul. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025**. Segurança e Saúde no Trabalho. Nov. 2024. 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: 22 jul. 2025.

MOSS, J. **A epidemia do Burnout**: o aumento do estresse crônico e o que fazer para cuidar dele. Rio de Janeiro: Alta Books, 2024.

MPPI. Ministério Público do Estado do Piauí. **Guia prático sobre a Síndrome de Burnout**. Teresina: MPPI, 2020.

OMS. Organização Mundial de Saúde. **Burnout, um “fenômeno ocupacional”**: Classificação Internacional de Doenças. 28 mai. 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases#>. Acesso em: 22 jul. 2025.

VIEIRA, I.; RUSSO, J. A. Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 29, n. 2, p. 1-22, 2019.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.