

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Técnico em Recursos Humanos

## **SÍNDROME DE *BURNOUT***

### **O que o trabalho em excesso pode causar**

Débora Moraes dos Santos<sup>1</sup>

Jhenifer dos Santos Rocha<sup>2</sup>

Kawan Leony Gomes Ramos<sup>3</sup>

Yasmin Macedo de Oliveira<sup>4</sup>

**RESUMO:** O objetivo desse estudo é entender sobre a síndrome de *burnout* e como ela afeta pessoal e profissionalmente as pessoas. A doença afeta a pessoa que foi diagnosticada, seu psicológico, a forma como se vê e como vê o mundo, afeta também todos a sua volta, amigos, colegas e filhos. O objetivo é entender a doença, como afeta diretamente as pessoas e seus estágios evolutivos. Entender também como a área de Recursos Humanos podem intervir, ajudar e principalmente prevenir tais eventos.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Burnout*, Estresse, Condições de trabalho, Saúde organizacional.

## **INTRODUÇÃO**

O trabalho a seguir fala sobre o *burnout* uma doença também intitulada como um transtorno, à síndrome tem vários estágios será descrito as quais podem acarretar, e as sequelas que podem ficar dependendo da gravidade. Mostrara na teoria e na prática como pode ser evitado; terá gráficos e perspectivas reais de pessoas que já tiveram ou estavam a ponto de sofrer tal

---

<sup>1</sup> Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dangoni - debora.santos513@etec.sp.gov.br.

<sup>2</sup> Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dangoni - jhenifer.rocha@etec.sp.gov.br.

<sup>3</sup> Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dangoni - kawan.ramos@etec.sp.gov.br.

<sup>4</sup> Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dangoni - yasmin.oliveira198@etec.sp.gov.br.

---

síndrome.

Dentro dos recursos humanos a parte mais importante do trabalho é preservar exatamente o "recurso humano".

Um dos pontos fundamentais é manter um ambiente adequado e saudável para os funcionários é extremamente importante para poder garantir boa produtividade. Não só permitir que o funcionário realize seu trabalho, mas também lhe dar valor pelo trabalho bem realizado e que supere expectativas.

Evitar se aproveitar de um bom funcionário é essencial para não frustrar ou sobrecarregá-lo. Pois pode ocorrer de o responsável pelos funcionários ao identificar que um deles se sobressai, e que este consegue realizar muito mais tarefas, sempre se doando e se dedicando, e ao invés de lhe parabenizar, lhe oferecer premiações ou até mesmo lhe indicar que o crescimento dentro da empresa pode ser alcançado, ele opte por mantê-lo na mesma posição, pois desta forma ele pode, pensando exclusivamente no lucro e se esquecendo da parte humana, prosseguir utilizando um funcionário que trabalha por dois ou mais, pagando somente um único salário. Dessa forma sobrecarregando o funcionário, e lhe desgastando conforme a carga de trabalho aumenta, sem nenhuma conquista em troca.

### **1.1. Objetivo Geral**

Realizar um estudo sobre a síndrome de *burnout*, também intitulada como um transtorno, seus vários estágios, sobre o que pode acarretar, e as sequelas podem ficar dependendo da gravidade.

### **1.2. Objetivo Específico**

- Entender o *burnout*;
- Evidenciar os primeiros sintomas e sua evolução;
- Criar alternativas de combate ao *burnout* nas organizações, atuando na prevenção.

### **1.3. Justificativa**

Pensando no trabalho e nos conflitos internos e profissionais a forma que

a doença pode não só te afetar, mas afetando ao todo, o seu mal humor, sua indisposição, os seus desinteresses estão ligados aos primeiros sintomas da síndrome que nem ao menos você percebe.

As pessoas dos quais com quem você trabalha começam a ser afetados de forma direta e indireta pela sua doença o que pode também acarretar a doença em massa.

#### **1.4. Situação Problema**

O trabalho está sendo desenvolvido para que o RH tome partido e entenda o que está acontecendo com os seus funcionários dentro de uma corporação está presente dia a dia de cada funcionário e mostrar que está à disposição para solucionar os seus problemas internos.

A indispensabilidade do RH dentro dessas situações é crucial, tanto para atender um funcionário de produção quanto um Diretor de empresa, todos estão à mercê de sofrer os estágios da doença ou até o auge dela.

Funcionários que estão em casa também podem acarretar sintomas pois também estão em um ambiente de fácil procrastinação dando início ao acúmulo de serviço e perda de responsabilidades com prazos; gerando pressão contínua e estresse recorrente, fora o ambiente hostil que pode agregar ainda mais no disfuncionamento ocasionando o começo da doença.

#### **1.5. Hipótese**

Através de algumas situações que algumas pessoas possam não possuir muita noção ou ideia de como (ou onde) surge ou possa já estar no processo da doença (da síndrome de *burnout*), é uma questão que pode se variar como a falta de apoio adequada no local de trabalho, políticas inadequadas, e a falta de reconhecimento do valor do equilíbrio, colocando o trabalho acima da vida pessoal, que acaba contribuindo nesse ciclo de exaustão.

Podendo se basear em algumas situações na qual por exemplo o funcionário possa estar sendo sobrecarregado, pressionado a entrega de trabalhos e com isso processando com que seu estado emocional, mental e físico entre em um colapso de ansiedade, falta de motivação, cansaço e até

levando a depressão. Transitando a falta de vontade em não querer continuar estando naquela situação em que se pensava ser uma boa ideia possivelmente causando por fim um colapso de *burnout*.

## 1.6. Metodologia

A construção dessa pesquisa dar-se-á através de uma pesquisa bibliográfica por meio de matérias e textos lidos em livros, artigos e revistas científicas relacionados ao assunto abordado. Através da aplicação de questionário de campo que será aplicado através da plataforma *Google Forms*<sup>5</sup> para averiguar informações pertinentes ao assunto, conseqüentemente uma análise e formas de combater o *burnout*.

## 2. RELAÇÃO DO TRABALHO E ORGANIZAÇÃO

“A Era da exaustão, te faz acreditar que produtividade é quantidade “

*Paty Perdigão*

### 2.1. Conceito e evolução do trabalho

O conceito do trabalho se inicia por meio de atividades feitas por colaboradores de uma empresa para produzir serviços em troca de “recompensas” como dinheiro ou outros tipos de bonificação, com isso o trabalho acaba se transformando um papel eficaz na vida de muitas pessoas. A evolução do trabalho vem sendo muito importante no modo de tecnologia e organização. Desde a época da revolução industrial até a era da tecnologia o trabalho vem passando por várias fases, como a globalização da economia, trabalho home office e economia digital. Com essas mudanças da vida atual não tem mudado apenas o trabalho, mas também todas as condições e os direitos dos trabalhadores, dificultando para algumas pessoas a conseguirem um emprego e facilitando para outras.

---

<sup>5</sup> *Google Forms* - aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pelo Google. Os usuários podem utilizá-lo para pesquisar e coletar informações sobre outras pessoas e também podem ser usados para questionários e formulários de registro.

## **2.2. Conceito de organização**

Uma organização é formada pela sua gestão, dispondo sua finalidade real, ou seja, para que foi criada e seus objetivos, tendo dentro dessa organização suas crenças e valores.

Existem dois tipos de estruturas de organizações, informal e formal. A organização formal é caracterizada pela sua política, e procedimentos além do seu sistema de gestão, informando assim o que fazem, por que fazem e quais são seus recursos usados; a ética dentro de uma corporação formal é dita por seus criadores, passando sua gestão e princípios para seus colaboradores fazendo com que sua empresa cresça com tais crenças, um objetivo deve é imposto.

A informal é caracterizada pelas relações criadas dentro de uma corporação, sendo assim sua relação com um indivíduo não estabelecido pela estrutura formal, está ligada a parte social, seu eu criando vínculos com o outro, apenas com suas próprias ideologias, e visões.

## **2.3. Relação entre indivíduos e organização**

A estrutura organizacional é essencial dentro do ambiente de trabalho, sendo hoje o maior desencadeador do esgotamento profissional.

Para evitar tais acontecimentos como despersonalização, exaustão mental, entre outros problemas psicológicos. É responsabilidade da empresa garantir um ambiente profissional e saudável para os colaboradores, promovendo a conscientização entre os funcionários e gestores sobre a síndrome, estabelecer limites para a quantidade de trabalho e saber distribuir de forma adequada as tarefas do dia a dia de cada um, para não prejudicar o colaborador com excesso de trabalho. Manter a boa comunicação e motivação para que o colaborador se sinta acolhido, ouvido e valorizado mantendo sempre em dia as pausas regulares, férias e a rotina fora do trabalho.

A carga de trabalho excessiva e longas jornadas de trabalho podem aumentar o estresse e a pressão dentro do ambiente corporativo, a falta de reconhecimento tem como principal característica a diminuição do desempenho

do colaborador causando assim a redução de produtividade, instabilidade, desânimo e apatia.

## **2.4. Estresse x estresse ocupacional**

O estresse é uma reação e emoção comum do ser humano quando está à frente de uma situação ruim, negativa e desafiadora da vida pessoal, podendo causar reações físicas e emocionais, já o estresse ocupacional é ligado diretamente a situações de desgaste físico e emocional no trabalho podendo surgir devido a trabalho excessivo, pressão, conflitos, exigências, e até mesmo injustiças, colocando em risco a saúde mental e física do colaborador, além de prejudicar a saúde do empregado, também pode prejudicar o coletivo, afetando a empresa como um todo, como na disposição das demandas do dia a dia, a prestação de serviço, produtividade, entre outros problemas.

Diante de um funcionário apresentando sinais de estresse, a melhor forma do empregador e do RH prosseguir para auxiliar, é diminuindo as tensões, buscar quais são os problemas e buscar uma forma de solucioná-los.

## **3. SÍNDROME DE *BURNOUT***

*Burnout* é denominado como uma doença psicológica que tem afetado seletivamente os profissionais com grandes responsabilidades e altas demandas de trabalho, afetando sua vida profissional quanto pessoal.

### **3.1. Definição e Conceito**

*Burnout* foi descoberto em meados de 1974 por um médico psicanalista norte-americano Herbert Freudengerber, denominada como um transtorno do esgotamento físico e mental. Uma doença que está intimamente ligada à vida profissional, sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse diário, causados por um ambiente de trabalho desgastante e hostil.

*Burnout* é composta por três pilares essenciais para identificação da doença e foram descritos por pessoas diagnosticadas com ela, sendo elas:

- Exaustão emocional;
- Despersonalização e redução da realização profissional;

- As pessoas vivem em uma eterna tensão, não só a vida profissional, mas em todos os âmbitos de modo geral, além da cobrança exigida no trabalho ainda se tem de lidar com as questões pessoais, tais como: vida social e cuidados familiares.

Esses desgastes recorrentes são fatores determinantes da doença. Tanto trabalhadores operários quanto executivos estão aptos às alterações psicossociais, vive-se hoje o estresse com a doença do século, um desequilíbrio total, mental e físico.

São diversas causas, tanto internas quanto externas, como: querer alcançar o perfeccionismo, a corrida incessante pelas atualizações tecnológicas, as mudanças de hábitos entre muitas outras causas.

### **3.2. Concepções teóricas**

O *burnout* começa quando a rotina se torna cansativa demais mentalmente para o indivíduo, a vida no ambiente pessoal e profissional trás o desgaste, o corpo entregam os sintomas, mas a mente está cansada demais para relacionar tudo; tudo isso começa com o exagero de responsabilidades adquiridas, o excesso de trabalho, demandas, cobranças a vida corrida e a falta de tempo, gerando frustrações por não dar conta.

A doença começa aos poucos, de uma forma que nem mesmo quem sente percebe, alguns pacientes citam a irritabilidade e a falta de paciência, começam a perder de fato o ânimo e vontades, achando que pode ser só mais uma dor de cabeça, ou mal humor matinal, sendo essas umas das grandes causas; a falta de “filtro” pessoal acaba ficando eminente, sendo assim desgastante para quem tem a síndrome e quem convive com quem tem, afeta a um todo.

Sintomas:

- Cansaço mental e físico excessivo;
- Dores musculares ou osteomusculares;
- Distúrbios respiratórios;
- Imunodeficiência;
- Transtornos cardiovasculares;

- Disfunção sexual;
- Alterações menstruais;
- Comportamento de alto risco;
- Pensamentos suicidas;
- Insônia;
- Dificuldade de concentração;
- Perda de apetite;
- Irritabilidade e agressividade;
- Lapsos de memória;
- Baixa autoestima;
- Desânimo e apatia;
- Dores de cabeça e no corpo;
- Negatividade constante;
- Sentimentos de derrota, de fracasso e de insegurança;
- Isolamento social;
- Pressão alta;
- Tristeza excessiva.

### 3.3. Causas do *Burnout*

Uma das maiores causas do Burnout vem de diversas formas sendo uma delas como por exemplo:

- Estresse crônico - Quando se está constantemente exposto a situações estafantes, é muito mais provável que em pouco tempo, as pessoas se sintam extremamente cansados.
- Tensão emocional - Viver a vida sempre beirando o limite da capacidade nunca é bom. Além de ser prejudicial para o corpo, também é muito negativa para o psicológico e pode fazer com que as pessoas desenvolvam a Síndrome de *burnout*.
- Problemas e situações no trabalho - O trabalho é um dos ambientes mais comumente associados à síndrome de *burnout*. Problemas com o patrão, muitas obrigações, medo de perder o emprego são fatores que contribuem para esse cenário. Sempre lembrando que isso acontece em todas as carreiras e profissões.

- Excesso de obrigações - Trazendo para si o pensamento que possui muitas obrigações, mas pouco tempo para realizar todas as atividades, todas as responsabilidades recaindo sempre para o seu lado, então, você faz parte do grupo de risco para o desenvolvimento dessa síndrome.
- Questões familiares - Quando há muitos conflitos e problemas de diferentes naturezas em casa (ou, até mesmo, em uma relação amorosa), é natural que também possam vir a sentir-se esgotados, no limite. Afinal, essa é uma síndrome que engloba pontos-chave das vidas de todos.

### **3.4. Características do Trabalhador**

O perfil do trabalhador que é atingido por esse transtorno, é de ser um profissional mais perfeccionista, exigente e idealista.

Como querer atingir suas expectativas além do que ele pode, apresentar perfeição ou quase isso nas demandas de serviços, até mesmo às vezes por conta de seus subordinados ou colegas de trabalho, para evitar estresse, falatórios e reclamações sobre sua pessoa, dependendo das coisas que ele já passou em outras situações dentro da empresa. Causando cansaço excessivo, desgaste, e estresse ocupacional.

Um ponto importante para citar é que os trabalhadores que tendem a ter a síndrome de *burnout*, possui a ter alguns sinais específicos como, exaustão mental e física, desânimo, diminuição de trabalho, insônia, entre outros. A exaustão vem como um desgaste emocional e esgotamento, a diminuição de ânimo no trabalho é causada com um sentimento de incompetência, negatividade no trabalho. Quando a pessoa se esforça demais e mesmo assim não sai do seu devido "cargo".

## **4. RH NO COMBATE A SÍNDROME DE *BURNOUT***

RH deve estar ciente da vida dos seus colaboradores, e como sua vida profissional pode estar afetando a um todo, estar levando seus problemas do trabalho para outros ambientes pode ser exaustivo e acarreta várias outras complicações.

#### 4.1. Psicologia do Trabalho e a Saúde Mental do Trabalhador

*Burnout*, o conceito da palavra em inglês significa “combustão completa”. A pesquisa foi feita e retratada inicialmente pelo psicanalista Herbert Freudenberger em 1970, nome dado para doença recorrente do estresse crônico laboral que é composto por três dimensões: despersonalização/cinismo, baixa realização em quesito profissional e exaustão emocional.

Herbert Freudenberger nasceu em 26 de novembro de 1926, Frankfurt am Main, Alemanha faleceu em 29 de novembro de 1999, Nova Iorque, Nova York, EUA, morreu aos 73 anos sendo formado Universidade de Nova Iorque, Brooklyn College. Algumas das suas obras lançadas foram:

- *Burn-out: The High Cost of High Achievement* (1980)
- *L'épuisement professionnel: la brûlure interne.* (1987)

Os pioneiros que logo se aprofundaram na tese e relacionaram ainda mais a doença indo atrás da expansão e compreensão foram : Cristina Maslach, Michael Leiter, Corinne Maslach, Michael Leiter, Karen Cordes, Debra Dougherty entre outros; alguns pesquisam sobre o *burnout* em aspectos específicos como Corinne Maslach relaciona o *burnout* parental e entre cuidadores; Karen Cordes e Debra Dougherty enfatizaram a importância do *burnout* coletivo, sendo assim como *burnout* afeta grupos inteiros de trabalhadores dentro de uma organização.

O Brasil é o 2º maior país com casos de *burnout* no mundo, sendo 30% da população afetada por tal doença, dando ênfase que a geração que mais se afeta é a Geração Z, 45 % dos cargos de liderança são chefiados por tal geração, nascidos em 1995 a 2010, dados motivos de maior cobrança de atualizações e cargos de chefias que cobram isso; a tecnologia para maioria é o que assusta, os deixam exaustos por estarem sempre um passo atrás, ficam à mercê da desatualização constante e cobranças recorrentes, o estresse começa ser levado para casa.

Trabalho sempre ocupa uma grande parte na vida geral das pessoas, sendo uma questão importante para se ter relevância na realização positiva de nossas imagens. De certa forma é preciso que haja um equilíbrio entre as expectativas criadas para a atividade profissional e a concretização delas, sendo

assim, importante para a saúde da vida, elas baseando em alguns objetivos como a renda em geral, qualidade do cargo no emprego, objetos possuídos e qualidade de habitação, de necessidades como a segurança, privacidade e afeto.

E previsto que a satisfação no trabalho faz com que as pessoas se sintam motivadas para diferentes áreas da vida humana sendo está relação dependendo em grande escala, do suporte afetivo que provém do relacionamento com pessoas com as quais é possível compartilhar preocupações, amarguras e esperanças, de modo que sua presença possa trazer sentimentos de segurança, conforto e confiança.

O suporte social aplica-se ao quadro de relações gerais que se estabelecem, naturalmente, entre colegas de trabalho, vizinhos e conhecidos, o que também pode favorecer o aprofundamento de relacionamentos que, mais tarde, venham a fazer parte do suporte afetivo.

Para Gazzotti e Vasques-Menezes (1999), a fragilidade emocional provocada pela falta dos suportes afetivo e social traz grande sofrimento, uma vez que o reflexo dessa situação não fica restrito à vida privada, ampliando-se para o campo das relações de trabalho.

E visível que de certa forma o sujeito que possa estar se sentindo sem muitas forças para poder compartilhar suas dificuldades, preocupações e anseios, procede a aumentar sua tensão sentimental (emocional), demonstrando cada vez mais o surgimento da síndrome de *burnout*.

#### **4.2. Prevalência dos Transtornos Mentais no Trabalho**

Os transtornos mentais no ambiente de trabalho vêm afetando uma grande parte significativa da população. Esses transtornos mais comuns envolvem a depressão, estresse, ansiedade e muitas vezes usam de substâncias ilícitas.

Com isso o colaborador acaba diminuindo seu desempenho no local de trabalho, causando muito absenteísmo e conflitos com seus colegas. Esses fatores são causados por conta da pressão em seu local de trabalho, falta de

---

apoios de seus superiores.

De acordo com o INSS, no ano de 2021 foram registrados 200.244 afastadas, enquanto em 2022 foram registradas 209.124 mil pessoas que precisaram se afastar de seu trabalho por transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer.

#### **4.3. Síndrome do *Burnout* e o Papel do RH**

O papel do RH é fundamental para identificar, solucionar e evitar a síndrome. Como observando o relacionamento dos funcionários, obtendo um ambiente de trabalho leve e saudável, monitorando os colaboradores que dão sinais da doença, dando apoio e suporte contínuo e fazer ajustes de cargas de trabalho de funcionários afetados. O *feedback*<sup>6</sup> também é uma das estratégias importantes, através dele ajudará a manter os funcionários motivados e comprometidos. O RH também deverá obter uma boa cultura organização para combater o *burnout*, estabelecendo cresças e valores, e ensinando os líderes e gestores a identificarem os alertas e como lidar com eles.

De acordo com Dubrin (2003, p. 192), para gerenciar o estresse na organização, é necessário fornecer suporte emocional aos empregados, oferecer um programa de bem-estar e oportunidades para descanso no trabalho. Chiavenato (1999) oferece algumas dicas para as empresas reduzirem o estresse de seus empregados, como permitir que conversem amigavelmente entre si, reduzir conflitos pessoais no trabalho, dar controle aos empregados sobre como devem realizar seu trabalho, proporcionar benefícios competitivos, entre outras.

#### **4.4. Estratégia de enfretamento**

É responsabilidade da empresa garantir um ambiente saudável e seguro para os colaboradores, condutas e comportamentos simples que podem ajudar

---

<sup>6</sup> *Feedback* - Retroalimentação ou realimentação também denominada por *feedback*, cujo significado técnico é "retorno da informação ou do processo". É o efeito retroativo ou informação que o emissor obtém da reação do receptor à sua mensagem, e que serve para avaliar os resultados da transmissão, ou até mesmo dar uma resposta.

---

e evitar abusos e episódios de esgotamento físico e mental.

- Nesse contexto é essencial prover palestras aos colaboradores e gestores sobre a síndrome e primeiros sintomas, conscientizá-los do que se trata.
- Saber distribuir as demandas de trabalho para todos, de forma saudável.
- Acolher o colaborador, adotando um ambiente que eles sejam ouvidos, apoiados e valorizados.
- Oferecer treinamentos para os gestores é uma ótima ideia, para que incentivem a equipe cada vez mais, para que assim se tornem produtivos e excelentes profissionais.

Dicas de como prevenir a doença:

- Profissionais preparados e capacitados a ajudar os colaboradores;
- Prestar atenção no comportamento dos seus funcionários;
- Organizar as demandas de trabalho;
- Realizar debates de forma perspicaz e trazer soluções para situações conflitantes;
- A escolha de um bom RH para comandar sua empresa, faz toda diferença;
- Reconhecer os trabalhos dos funcionários dando feedback, mostrando funcionário do mês e dando premiações.

## **5. Pesquisa de Campo**

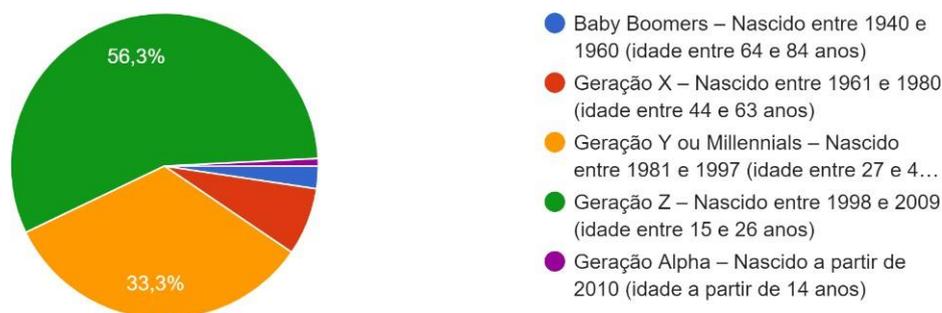
Com intuito de abordar o índice da doença ocupacional como o *burnout* dentro das empresas foram coletados dados de pessoas reais, com suas vivências e sentimentos dentro do ambiente corporativo. Utilizamos o *Google Forms* para criar a pesquisa de campo, postando em rede sociais como *Instagram*, *WhatsApp* e *Facebook*, todas as respostas com garantia de anonimato de todos os que responderam, tendo 126 retornos.

## 5.1. Análises gráficas dos dados coletados com a pesquisa

A partir desse ponto serão apresentados os resultados da pesquisa de campo, com as devidas análises e comentários.

A primeira questão buscou identificar a qual geração os entrevistados fazem parte.

**Gráfico 1 - Pensando que GERAÇÃO se refere ao grupo de pessoas que nasceram e viveram mais ou menos na mesma época, marcando nessas pessoas características comportamentais que as diferencia de outras gerações.**

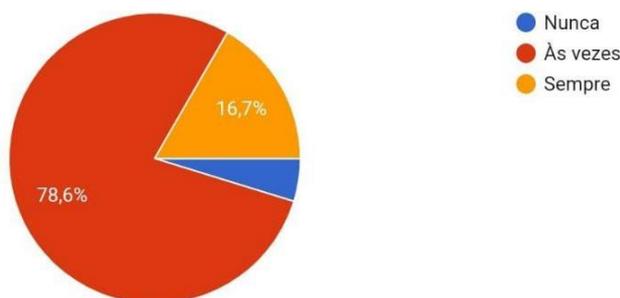


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

A seguir os resultados mostram que grande parte respondida pela Geração Z sendo 56,3%, 33,3% respondidos por gerações Y ou *Millenials*, 7,1% geração X, 2,4% Baby Boomers e 0,8% a Geração Alpha.

A segunda questão buscou saber se as pessoas se sentem sobrecarregados no trabalho.

**Gráfico 2 - Você se sente sobrecarregado (a) em seu ambiente de trabalho?**

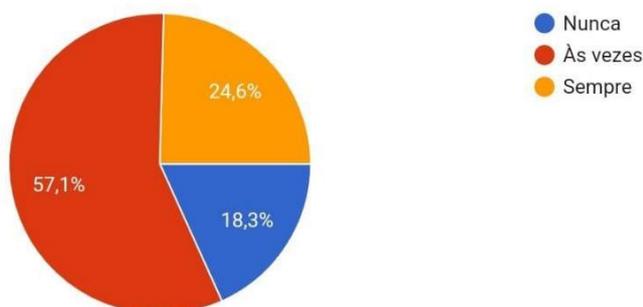


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

A seguir mostra que 78,6% das pessoas se sentem as vezes pressionados no seu ambiente de trabalho, 16,7% sempre se sentem pressionados e o restante sendo 4,8% nunca se sentem.

A terceira questão quis saber se os entrevistados costumam levar trabalho para casa.

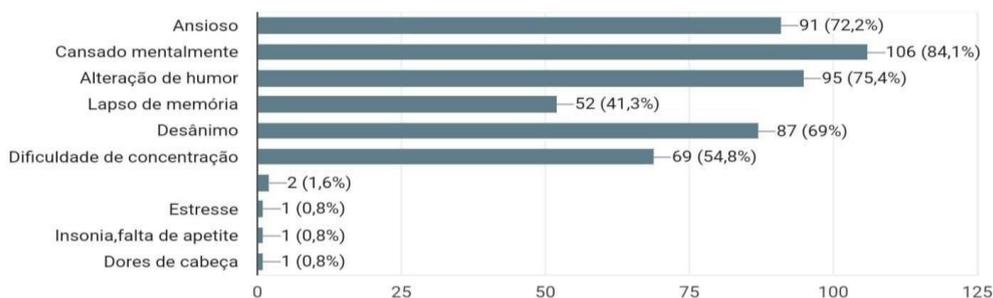
**Gráfico 3 - Você sente que leva o trabalho para casa? se pega pensando diariamente o que vai fazer no outro dia?**



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

A pesquisa indica que 57,1% das pessoas às vezes levam seu trabalho para casa, já outras 24,6% SEMPRE levam, e 18,3% nunca estão com pensamento do que fez no trabalho em seu momento em casa.

**Gráfico 4 - Em relação aos itens listados abaixo, selecione aqueles que você sente ou já sentiu devido ao seu trabalho?**



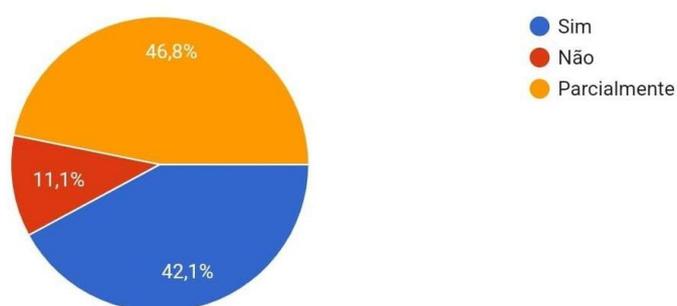
Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que 72,2% de pessoas estando ansiosos, 84,1% de cansado mentalmente, 75,4% com alteração de humor, 41,3% com lapso de

memória, 69% com desânimo, 1,6% colocaram como outros tipos de sentimento que já os ocorreram, 0,8% colocaram com o estresse, insônia, falta de apetite e ~~de~~ ~~de~~

A próxima questão busca saber se a liderança despreparada afeta a ~~vida~~ ~~vida~~ de vida dos colaboradores.

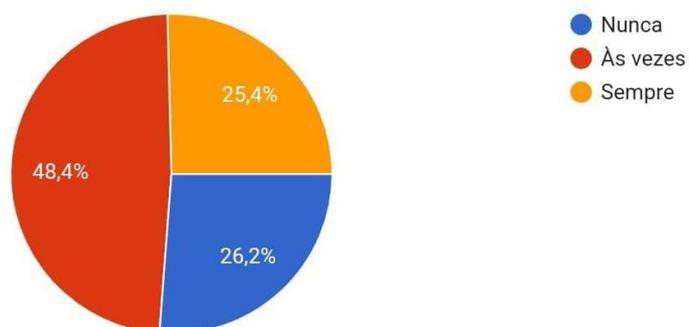
**Gráfico 5 - Acredita que os sintomas listados na pergunta anterior podem estar relacionados a forma como a liderança cobra os resultados, pressiona os colaboradores?**



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

E com 46,8% como parcialmente as cobranças postas pela liderança podem pressionar, 42,1% disseram que sim e 11,1% como não.

**Gráfico 6 - Já pensou em sair do trabalho por esses motivos?**

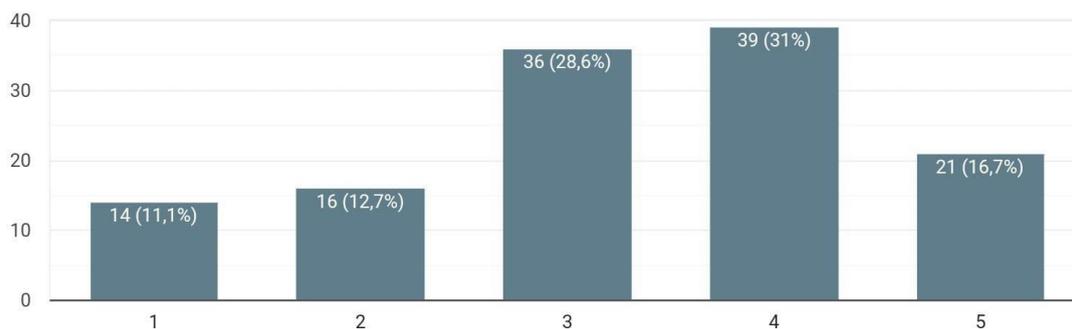


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que 48,4% disseram que às vezes pensaram nessa possibilidade, 26,2% que nunca e a seguir com 25,4% que sempre.

A questão sete tentou medir em escala a influência da liderança sobre os entrevistados.

**Gráfico 7 - Em uma escala de 1 a 5, onde 1 representa pouco e 5 representa muito, o quanto você acredita que a liderança te afeta psicologicamente?**

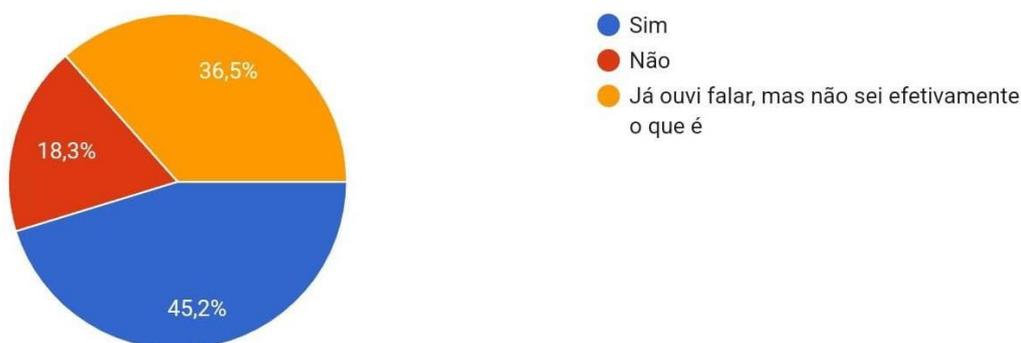


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

É possível notar que 11,1% das pessoas selecionaram na primeira escala, 2,7% na segunda, 28,6% terceira, 31% na quarta e 16,7% na quinta da escala.

A próxima questão quis saber dos colaboradores, se eles sabem o que é *Burnout*.

**Gráfico 8 - Sabe o que é *Burnout*?**

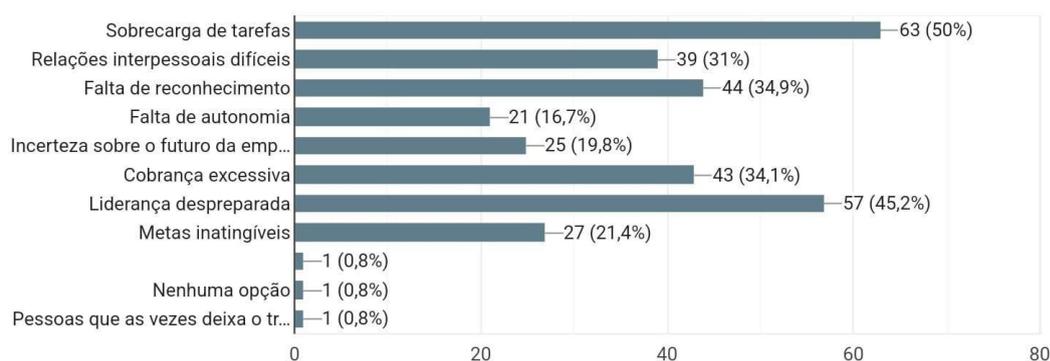


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Aproximadamente metade dos entrevistados, 45,2%, mencionam saber o que *Burnout*, 36,5% já ouviram falar, mas não sabem efetivamente que é, 18,3% disseram que não.

É a última questão tentou levantar qual seria a principal causa de estresse no trabalho na visão dos entrevistados, eles poderiam assinalar mais de uma opção.

### Gráfico 9 - Qual você considera a principal causa do seu estresse no seu trabalho?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os resultados apontam que a Sobrecarga de tarefas com 50% é a maior causa de estresse, seguido 45,2% com liderança despreparada, 34,9% falta de reconhecimento, 34,1% cobrança excessiva, relações interpessoais difíceis com 31%, 21,4% metas inatingíveis, 19,8% incerteza sobre o futuro da empresa, 16,7% falta de autonomia, e com 0,8% das pessoas que colocaram como nenhuma das opções e por fim com também com 0,8% que consideram como outra opção da causa do seu estresse.

## 6. PROPOSTA DE MELHORIA

Nos últimos anos tem sido destaque nos assuntos da atualidade relacionados ao trabalho a síndrome de *Burnout*, sendo objetivo de estudo e discussões por inúmeros organismos da sociedade. Embora não seja um assunto tão recente e já muito discutido ainda existe uma parcela significativa da população trabalhadora que desconhece o assunto e mesmo muitas vezes com sintomas, não busca ajuda agravando ainda mais a situação.

É justamente nesse sentido que foi elaborada uma cartilha que pudesse ajudar a esclarecer dúvidas e canais de ajuda para os trabalhadores. Sendo está a proposta de melhoria dessa pesquisa que tem por objetivo diante de todo

estudo teórico e empírico realizado contribuir de alguma forma a discriminação do assunto, não só para ajudar no diagnóstico e tratamento, mas na prevenção.

**Imagem 1 – Cartilha desenvolvida como proposta de melhoria**



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

**Imagem 2 – Cartilha desenvolvida como proposta de melhoria**



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

---

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo destacou a relevância da síndrome de *Burnout*, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, e seus impactos na saúde mental e no desempenho profissional. A pesquisa reforçou a importância de ações preventivas e intervenções nos ambientes de trabalho e educacionais, além de políticas públicas que promovam o bem-estar. Apesar das limitações, como a restrição da amostra, o estudo aponta para a necessidade de abordagens futuras mais amplas e diversificadas. Conclui-se que enfrentar o *Burnout* exige esforços integrados para minimizar seus efeitos e melhorar a qualidade de vida dos indivíduos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORGES, Lívia. (Eds.). **A síndrome de burnout e os valores organizacionais: Um estudo corporativo em hospitais universitários**. Rev. Psicologia: Reflexão e crítica. UFRN, v.15, n.1, p.189-200, 2002. Disponível em: Acesso em: Abril de 2023.

CARLOTTO, Mary. **Fatores de risco da síndrome de burnout em técnicos de enfermagem**. Rev. SBPH. Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p. 8 – 26, 2011. Disponível em: < <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rsbph/v14n2/v14n2a03.pdf>>. Acesso em: Setembro de 2023.

CARVALHO, Clecilene; MAGALHÃES, Sérgio. **Síndrome de Burnout e suas consequências nos profissionais de enfermagem**. Rev. Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações. Betim, v.9, n.1, p.200-210, 2011. Disponível em: Acesso em: Novembro de 2023.

ERDMANN, Alacoque. (Eds.). **A visibilidade da profissão do enfermeiro: Reconhecendo conquistas e lacunas**. Rev. Raben, revista brasileira de enfermagem. Brasília, v.62, n.5, p.637-643, 2009. Disponível em: Acesso em: Março de 2023.

FARIA, Sara. (Eds.). **Saúde mental de enfermeiros: Contributos do burnout e engajamento no trabalho**. Rev. Portuguesa de enfermagem de saúde mental.

---

FPCUP, n.22, p. 9-18, 2019. Disponível em: Acesso em: Março de 2023.

FRANÇA, Salomão. (Eds.). **Preditores da Síndrome de Burnout em enfermeiros em serviços de urgência pré-hospitalar**. Rev. ACTA. Maceió, v. 25, n. 1, p. 68 – 73, 2012. Disponível em: Acesso em: Outubro de 2023.

JODAS, Denise; HADDAD, Maria. **Síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário**. Rev. ACTA Paul Enferm. Londrina, v. 22, n. 2, p. 192-7, 2009. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/ape/v22n2/a12v22n2.pdf>>. Acesso em: Setembro de 2023.

LOPES, Carolina; RIBEIRO, Taynah; MARTINHO, Neudson. **Síndrome de burnout e sua relação com a ausência de qualidade de vida no trabalho do enfermeiro**. Rev. Enfermagem em foco. UFMT, v.3, n.2, p.97-101, 2012. Disponível em: < <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-24582>>. Acesso em: Maio de 2023.

MEIRA, Larisse; CARVALHO, Enyedja; CARVALHO, José. **Síndrome de Burnout: Suscetibilidade em enfermeiros atuantes na urgência e emergência de um hospital público de Campina Grande, PB**. Rev. Eletrônica Gestão & Saúde. Campina Grande, v.6, n.2, p.1289-20, 2015. Disponível em: < <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/2916/2619>>. Acesso em: Outubro de 2023.

MOREIRA, Davi (Eds.). **Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da região sul do Brasil**. Rev. Cad. Saúde Pública. Rio de Janeiro, v.25, n.7, p.1559-1568, 2009. Disponível em: Acesso em: Junho de 2024.

NOGUEIRA, Lara; CARDOSO, Rennee. **Impactos da síndrome de burnout na enfermagem**. FACIPLAC, 2019. Trabalho de conclusão de curso. Faculdade integrada da união do Planalto Central. Brasília. Disponível em: Acesso em: Março de 2024.

OLIVEIRA, Raquel; LIMA, Gilberto; VILELA, Glauca. **Incidência da síndrome de burnout em profissionais de enfermagem: Uma revisão integrativa**. Rev.

Recon, 2017. Disponível em: < <http://seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/>>. Acesso em: Outubro de 2024.

SÁ, Adriana; SILVA, Priscilla; FUNCHAL, Bruno. **Burnout: O impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem**. Rev. Psicologia & Sociedade. PUC, v. 26, n.3, p.664-674, 2014. Disponível em: Acesso em: Maio de 2024.

SILVA, Daniele; LOUREIRO, Marina; PERES, Rodrigo. **Burnout em profissionais de enfermagem no contexto hospitalar**. Rev. Psicologia Hospitalar. Uberlândia, v. 6, n. 1, p. 39-51, 2008. Disponível em: Acesso em: Outubro de 2024.

TRIGO, Telma. (Eds.). **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Rev. Psiqu. Clín. São Paulo, v.34, n.5, p.223-233, 2007. Disponível em: Acesso em: Junho de 2024.

VALERETTO, Fernanda; ALVES, Dhyeysiane. **Fatores desencadeantes do estresse ocupacional e da síndrome de burnout em enfermeiros**. Rev. Saúde física & Mental. UNIABEU, v.3, n.2, p.1-11, 2013. Disponível em: < <https://revista.uniabeu.edu.br/index.php/SFM/article/view/1192>>. Acesso em: Abril de 2024.

**Neuroarquitetura em projetos corporativos: como o ambiente construído pode reduzir o burnout?** Disponível em: <https://www.archdaily.com.br/br/1006258/neuroarquitetura-em-projetos-corporativos-como-o-ambiente-construido-pode-reduzir-o-burnout> Acesso em: Março de 2024.

**Burnout saiu do mundo do trabalho e invadiu outras esferas da vida, diz escritora de livro sobre millenials**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-58962306> Acesso em: Abril de 2024.

Pinda, C. K. **“BURNOUT” NA VISÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**. Disponível em: <https://revistaft.com.br/burnout-na-visao-da-gestao-estrategica-de-pessoas/> Acesso em: Junho de 2024

**Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental.** Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20Instituto,2021%20foram%20registrados%20200.244%20afastamentos> Acesso em: Junho de 2024

## APÊNDICE (A)

Questões utilizadas na pesquisa de campo a fim de corroborar o tema tratado nessa pesquisa como forma complementar.

1. Pensando que GERAÇÃO se refere ao grupo de pessoas que nasceram e viveram mais ou menos na mesma época, marcando nessas pessoas características comportamentais que as diferencia de outras gerações, a qual geração VOCÊ PERTENCE?  
  
 Baby Boomers – Nascido entre 1940 e 1960 (idade entre 64 e 84 anos)  
  
 Geração X – Nascido entre 1961 e 1980 (idade entre 44 e 63 anos)  
  
 Geração Y ou Millennials – Nascido entre 1981 e 1997 (idade entre 27 e 43 anos)  
  
 Geração Z – Nascido entre 1998 e 2009 (idade entre 15 e 26 anos)  
  
 Geração Alpha – Nascido a partir de 2010 (idade a partir de 14 anos)
2. Você se sente diariamente sobrecarregado (a) em seu trabalho?  
  
 Nunca     Às vezes     Sempre
3. Você sente que leva o trabalho para casa? Se pega pensando diariamente no que vai fazer no outro dia?  
  
 Nunca     Às vezes     Sempre
4. Em relação aos itens listados abaixo, selecione aqueles que você sente ou já sentiu devido ao seu trabalho?

- 
- Ansioso
- Cansado mentalmente
- Alterações de humor
- Lapsos de memória,
- Desânimo
- Dificuldade de concentração
5. Acredita que os sintomas listados na pergunta anterior podem estar relacionados a forma como a liderança cobra os resultados, pressiona os colaboradores?
- Sim  Não  Parcialmente
6. Já pensou em sair do trabalho por esses motivos?
- Nunca  Às vezes  Sempre
7. Em uma escala de 1 a 5, onde representa pouco e 5 representa muito, o quanto você acredita que a liderança te afeta psicologicamente?
- 1  2  3  4  5
8. Sabe o que é Burnout?
- Sim  Não  Já ouvi falar, mas não sei efetivamente o que é
9. Qual você considera a principal causa do seu estresse no seu trabalho?
- Sobrecarga de tarefas
- Relações interpessoais difíceis
- Falta de reconhecimento
- Falta de autonomia
- Incerteza sobre o futuro da empresa

- 
- ( ) Cobrança excessiva
  - ( ) Liderança despreparada
  - ( ) Metas inatingíveis
  - ( ) Outros (especifique)\_\_\_\_\_