

# TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO IF GOIANO

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano a disponibilizar gratuitamente o documento em formato digital no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

## IDENTIFICAÇÃO DA PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tese (doutorado)            | <input type="checkbox"/> Artigo científico              |
| <input type="checkbox"/> Dissertação (mestrado)      | <input type="checkbox"/> Capítulo de livro              |
| <input type="checkbox"/> Monografia (especialização) | <input type="checkbox"/> Livro                          |
| <input checked="" type="checkbox"/> TCC (graduação)  | <input type="checkbox"/> Trabalho apresentado em evento |

Produto técnico e educacional - Tipo:

Nome completo do autor:

THAILINE FERREIRA OLIVEIRA

Matrícula:

2019106202930291

Título do trabalho:

O IMPACTO DA SÍNDROME DE BURNOUT NA EMPRESA E NOS COLABORADORES

## RESTRIÇÕES DE ACESSO AO DOCUMENTO

Documento confidencial:  Não  Sim, justifique:

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIF Goiano:  /  /

O documento está sujeito a registro de patente?  Sim  Não

O documento pode vir a ser publicado como livro?  Sim  Não

## DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O(a) referido(a) autor(a) declara:

- Que o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- Que obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autoria, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- Que cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano.

CAMPOS BELOS-GO

Local

08 08 2025

Data

Documento assinado digitalmente  
 THAILINE FERREIRA OLIVEIRA  
Data: 08/08/2025 13:18:03-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do autor e/ou detentor dos d

Documento assinado digitalmente



LUCIENE DE SOUSA CONCEICAO DE MOURA PIN  
Data: 08/08/2025 14:11:15-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ciente e de acordo:

Assinatura do(a) orientador(a)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Ata nº 36/2025 - UE-CB/GE-CB/CMPCBE/IFGOIANO

### **ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Aos 04 dias do mês de agosto do ano de 2025, às 18h084min (dezoito horas e oito minutos), reuniram-se os membros avaliadores em sessão pública presencial, para procederem a avaliação da defesa de Trabalho de Conclusão de Curso, em nível de graduação, sob o título **O IMPACTO DA SÍNDROME DE BURNOUT NA EMPRESA E NOS COLABORADORES** de autoria de **Hellen Marques da Costa**, Stephanie Agata da Silva e Thailine Ferreira Oliveira discentes do curso Bacharelado em Administração do Instituto Federal Goiano – Campus Campos Belos. A sessão foi aberta pela orientadora, Profa. Ma. Luciene de Sousa Conceição de Moura Pinto, que fez a apresentação formal dos membros avaliadores. A palavra, a seguir, foi concedida as discentes para, no tempo de 10 min., procederem à apresentação de seu trabalho. Terminada a apresentação, cada membro avaliador arguiu as examinadas. Terminada a fase de arguição, procedeu-se à avaliação da defesa. Tendo-se em vista as normas que regulamentam o Curso de Bacharelado em Administração, e procedidas às correções recomendadas, o Trabalho de Conclusão de Curso foi **APROVADO COM RESSALVA**, considerando-se integralmente cumprido este requisito para Aprovado com Ressalva para fins de obtenção do diploma de graduação em Administração, pelo Instituto Federal Goiano – Campus Campos Belos. Cumpridas as formalidades da pauta, a presidência da mesa encerrou esta sessão de defesa de Trabalho de Conclusão de Curso, e para constar, foi lavrada a presente Ata, que, após lida e achada conforme, será assinada pelos membros avaliadores.

Trabalho aprovado **com** ressalvas.

Profª Ma Luciene de Sousa Conceição de Moura Pinto  
Assinado eletronicamente via SUAP

Prof. Dr. Josivaldo Alves da Silva  
Assinado eletronicamente via SUAP

Prof. Me Antonio Claudio Ferreira  
Assinado eletronicamente via SUAP

**Hellen Marques da Costa**  
Assinado eletronicamente via SUAP

Stephanie Agata da Silva  
Assinado eletronicamente via SUAP

Thailine Ferreira Oliveira  
Assinado eletronicamente via SUAP

Documento assinado eletronicamente por:

- **Luciene de Sousa Conceicao de Moura Pinto, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 06/08/2025 20:00:29.
- **Hellen Marques da Costa, 2020106202930076 - Discente**, em 06/08/2025 20:05:47.
- **Thailine Ferreira Oliveira, 2019106202930291 - Discente**, em 06/08/2025 20:15:28.
- **Stephanie Agata da Silva Pereira, 2019206202930220 - Discente**, em 06/08/2025 22:25:57.
- **Antonio Claudio Ferreira, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 07/08/2025 07:34:09.
- **Josivaldo Alves da Silva, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 07/08/2025 11:46:30.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 06/08/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 729489

**Código de Autenticação:** d88835ee33



INSTITUTO FEDERAL GOIANO  
Campus Campos Belos  
Rodovia GO-118 Qd. 1-A Lt. 1 Caixa Postal, 1, Setor Novo Horizonte, CAMPOS BELOS / GO, CEP 73.840-000  
(62) 3451-3386

## O IMPACTO DA SÍNDROME DE BURNOUT NA EMPRESA E NOS COLABORADORES

Hellen Marques da Costa<sup>1</sup>  
Stephanie Agata da Silva Pereira<sup>2</sup>  
Thailine Ferreira Oliveira<sup>3</sup>  
Luciene de Sousa Conceição de Moura Pinto<sup>4</sup>

### RESUMO

A Síndrome de Burnout é um distúrbio psico-emocional relacionado ao ambiente de trabalho, caracterizado por esgotamento físico e mental, e sensação de ineficácia. O presente estudo tem como objetivo analisar os fatores que contribuem para o desenvolvimento da síndrome em colaboradores e os impactos decorrentes tanto para os indivíduos quanto para as organizações. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, com base em revisão bibliográfica, reunindo dados de livros, artigos científicos, dissertações e documentos institucionais. As buscas foram realizadas nas bases Google Scholar e SciELO, utilizando os descritores "saúde mental no trabalho", "burnout", "gestão de pessoas" e "transtornos mentais", combinados por operadores booleanos. Os critérios de inclusão envolveram publicações dos últimos 4 anos que abordassem diretamente a temática. Os resultados demonstram que a síndrome é provocada por múltiplos fatores, como sobrecarga de trabalho, falta de apoio organizacional, exigências emocionais intensas e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esses fatores, aliados a condições de trabalho precárias e à ausência de estratégias de enfrentamento, comprometem a saúde mental dos trabalhadores e resultam em queda de produtividade, absenteísmo, rotatividade e prejuízos ao clima organizacional. Em contextos altamente competitivos e instáveis, o Burnout não afeta apenas o desempenho individual, mas também mina o engajamento coletivo e enfraquece a identidade organizacional. O estudo conclui que a prevenção do Burnout exige medidas integradas de promoção da saúde mental, práticas de gestão humanizadas, ambientes psicologicamente seguros e valorização do bem-estar dos trabalhadores como estratégia de sustentabilidade organizacional. A pesquisa contribui para ampliar a compreensão dos impactos da síndrome e reforça a urgência de sua abordagem no âmbito corporativo.

**Palavras-chave:** Gestão de pessoas. Saúde mental no Trabalho. Transtornos mentais.

### ABSTRACT

Burnout Syndrome is a psycho-emotional disorder linked to the work environment, characterized by physical and mental exhaustion, cynicism, and a sense of ineffectiveness. This study aimed to analyze the factors that contribute to the development of the syndrome among employees and its impacts on both individuals and organizations. A qualitative approach was adopted, based on bibliographic review, gathering data from books, scientific articles, dissertations, and institutional documents. The research was conducted using the databases Google Scholar and SciELO, with the descriptors "mental health at work", "burnout", "people

---

<sup>1</sup> Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos  
E-mail: hellen.marques@estudante.ifgoiano.edu.br

<sup>2</sup> Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos  
E-mail: stephanie.agata@estudante.ifgoiano.edu.br

<sup>3</sup> Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos  
E-mail: thailine.ferreira@estudante.ifgoiano.edu.br

<sup>4</sup> Mestre Docente no Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos  
E-mail: luciene.sousa@ifgoiano.edu.br

management" and "mental disorders", combined using Boolean operators. Inclusion criteria involved publications from the last 4 years that directly addressed the topic. The findings reveal that burnout is caused by multiple factors, such as work overload, lack of organizational support, intense emotional demands, and imbalance between personal and professional life. These, along with poor working conditions and the absence of coping strategies, compromise workers' mental health and lead to decreased productivity, absenteeism, turnover, and negative organizational climate. In highly competitive and unstable contexts, burnout not only affects individual performance but also undermines collective engagement and weakens organizational identity. The study concludes that preventing burnout requires integrated actions to promote mental health, humanized management practices, psychologically safe environments, and the valuing of employee well-being as a strategy for organizational sustainability. This research contributes to expanding the understanding of burnout's impacts and reinforces the urgency of addressing it within the corporate setting.

**Keywords:** People management. Mental health at work. Mental disorders.

## 1 INTRODUÇÃO

A síndrome de Burnout, caracterizada por um estado de exaustão física e mental dos colaboradores, tem ganhado cada vez mais destaque nas últimas décadas devido ao seu impacto crescente sobre os indivíduos e as organizações. Segundo Favin apud Carvalho (2023), a pressão constante no ambiente de trabalho, associada a uma carga de responsabilidades excessiva e à falta de suporte adequado, resulta em um desgaste profundo para os indivíduos afetados, prejudicando não apenas sua saúde, mas também a eficiência e o clima organizacional. No contexto empresarial, a síndrome afeta diretamente a produtividade no ambiente corporativo, uma vez que a exaustão compromete a capacidade de concentração, criatividade e tomada de decisões dos colaboradores. Além disso, o esgotamento emocional causado pelo Burnout pode resultar em um ambiente de trabalho tóxico, marcado por conflitos, baixa motivação e elevado índice de rotatividade de funcionários. “Em síntese, a evolução do trabalho, embora tenha trazido inovações e melhorias em muitos aspectos, também tem gerado um ambiente propício ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout” (Matos; Menezes; Nunes, 2023, p. 340). Empresas que negligenciam a identificação e o manejo adequado desse problema enfrentam altas taxas de absenteísmo, rotatividade de pessoal e declínio nos resultados organizacionais, o que ressalta a importância de estratégias preventivas e corretivas.

Diante desse cenário, este estudo tem como objetivo geral analisar os motivos que levam ao desenvolvimento da síndrome de Burnout nos colaboradores e seus impactos tanto nos trabalhadores quanto na organização. Para alcançar esse propósito, busca-se descrever os principais conceitos e definições da síndrome de Burnout, identificar as principais causas que

contribuem para seu desenvolvimento entre os colaboradores e avaliar os efeitos da síndrome na produtividade e no clima organizacional. Para isso, será realizada uma pesquisa bibliográfica em artigos científicos, periódicos conceituados e livros para embasamento teórico.

A relevância deste estudo reside na necessidade de compreender de forma mais profunda as causas e os efeitos da síndrome de Burnout, possibilitando mitigar seu impacto tanto nos indivíduos quanto nas empresas. De acordo com o Ministério da Saúde (2024), a síndrome de Burnout é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa dessa doença é justamente o excesso de trabalho, sendo comum entre profissionais que atuam diariamente sob pressão e com grandes responsabilidades.

Além disso, segundo o Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho, os transtornos mentais foram a terceira principal causa de afastamentos do trabalho no Brasil em 2021 (TRT13, 2023). O estresse no ambiente profissional é uma realidade que afeta milhões de trabalhadores ao redor do mundo, impactando diretamente a produtividade e a eficácia das organizações. Assim, investigar esse tema é essencial para promover um ambiente de trabalho mais saudável, melhorar o bem-estar dos colaboradores e garantir a sustentabilidade organizacional. A pesquisa também se justifica por contribuir para o debate acadêmico e social, especialmente em um contexto no qual o avanço tecnológico e a busca constante por alta produtividade tornam o mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo.

O presente trabalho está estruturado em cinco seções. A primeira é esta introdução, que apresenta o tema, os objetivos e a justificativa do estudo. Em seguida, o referencial teórico aborda os principais conceitos e estudos relacionados à síndrome de Burnout. Nos procedimentos metodológicos, descreve-se a abordagem utilizada para a pesquisa. A seção de resultados e discussão analisa os achados obtidos a partir da revisão da literatura. Por fim, as considerações finais trazem um resumo das conclusões e sugestões para futuras pesquisas e práticas organizacionais relacionadas ao tema.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Síndrome de Burnout tem se destacado como um dos principais desafios da saúde mental no ambiente de trabalho contemporâneo. Trata-se de uma resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e sensação de ineficácia profissional. Inicialmente identificada entre profissionais da área de serviços humanos, a síndrome hoje atinge diversas categorias, sendo consequência de ambientes

laborais marcados por sobrecarga, pressão constante e ausência de suporte emocional.

Sua manifestação resulta de uma combinação entre fatores organizacionais adversos e a fragilidade dos mecanismos individuais de enfrentamento do estresse. Além de comprometer seriamente a saúde física e psíquica dos trabalhadores, o Burnout afeta negativamente a produtividade, o clima organizacional e a sustentabilidade das instituições. Diante disso, compreender os aspectos conceituais, as causas e os impactos da síndrome são essenciais para fundamentar estratégias preventivas e promover ambientes de trabalho mais saudáveis e eficientes.

## **2.1 Síndrome de Burnout: conceitos e definição**

A Síndrome de Burnout é compreendida como uma resposta prolongada a estressores crônicos e emocionais vivenciados no ambiente de trabalho. Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 397), o Burnout é “uma resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho, definida pelas três dimensões de exaustão, cinismo e ineficácia”. Esse esgotamento progressivo reflete a dificuldade de adaptação dos indivíduos a condições laborais altamente exigentes.

O termo "Burnout", de origem inglesa, significa algo que se exauriu por falta de energia. Xavier (2020, p. 3) explica que a síndrome representa “uma resposta ao estresse crônico vivenciado no ambiente de trabalho”, caracterizando-se por sinais de exaustão emocional, despersonalização e uma reduzida realização profissional, decorrentes da má adaptação a um ambiente de trabalho estressante.

Historicamente, o conceito de Burnout começou a ganhar notoriedade nos anos 1970, principalmente entre profissionais da área de serviços humanos. De acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 398), “o termo burnout começou a aparecer com regularidade nos Estados Unidos na década de 1970, especialmente entre pessoas que trabalhavam em serviços humanos”. Essa popularização foi antecipada pelo romance *A Burn-Out Case*, de Greene, publicado em 1961, que retratava um arquiteto desiludido abandonando sua carreira e isolando-se em uma floresta africana.

A conceitualização contemporânea do Burnout reconhece-o como uma síndrome psicológica desenvolvida a partir de estressores interpessoais crônicos no trabalho. Nesse sentido, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 399) definem:

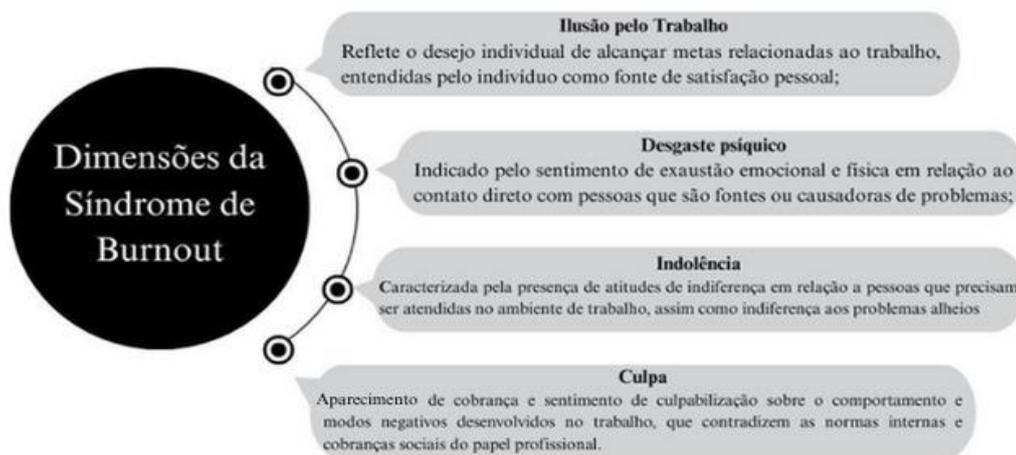
A conceitualização do burnout no trabalho como uma síndrome psicológica em resposta a estressores interpessoais crônicos no trabalho apresenta três dimensões principais: um esgotamento esmagador, sentimentos de cinismo e distanciamento do

trabalho, e uma sensação de ineficácia e falta de realização.

Para Gil-Monte (2005, 2019 *apud* Marques; Carlotto, 2024, p. 2), o Burnout é caracterizado como uma experiência subjetiva de sentimentos e atitudes negativas no ambiente laboral, resultando em mudanças comportamentais e disfunções psicofisiológicas, com consequências prejudiciais tanto para o trabalhador quanto para a organização.

Gil-Monte propõe um modelo diferenciado para a compreensão da Síndrome de Burnout, no qual a síndrome é composta por quatro dimensões distintas, conforme descrito na figura abaixo.

**Figura 1. Dimensões da Síndrome de Burnout propostas por Gil-Monte (2005)**



**Fonte:** Gil-Monte (2005, 2019 *apud* Marques; Carlotto, 2024, p. 2)

Do ponto de vista do desenvolvimento do Burnout, Carlotto e Palazzo (2006, p. 1023) descrevem a síndrome como a “etapa final das progressivas tentativas de lidar com os fatores de estresse no trabalho”, evidenciando que o esgotamento não ocorre de forma repentina, mas como resultado de uma exposição contínua e mal administrada ao estresse ocupacional.

Além disso, é importante considerar que a gravidade do Burnout pode variar de acordo com a profissão e com a forma como os profissionais lidam com suas emoções no ambiente laboral. Conforme Maslach (1976, p. 16), “o Burnout varia em severidade entre diferentes profissões e é chamado por diferentes nomes”, indicando que fatores ocupacionais e culturais influenciam diretamente sua manifestação.

A autora também ressalta que profissionais que conseguem expressar, analisar e compartilhar suas emoções com colegas tendem a apresentar menores níveis da síndrome, já

que: “Não apenas desabafam conscientemente, mas também têm a oportunidade de receber feedback construtivo e desenvolver novas perspectivas e compreensões sobre suas relações com os pacientes/clientes” (Maslach, 1976, p. 19).

Diante disso, e considerando as contribuições teóricas analisadas, é possível compreender a Síndrome de Burnout como um fenômeno complexo e multifacetado. Sua origem está diretamente relacionada à exaustão emocional provocada por estressores crônicos e interpessoais no ambiente de trabalho, afetando significativamente a saúde mental dos trabalhadores, a qualidade das relações interpessoais e o desempenho organizacional. Assim, o aprofundamento teórico sobre o tema é essencial para subsidiar estratégias de prevenção e intervenção que favoreçam ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

## **2.1 Causas que contribuem para o desenvolvimento da Síndrome**

O desenvolvimento da Síndrome de Burnout é um processo multifatorial que resulta da interação entre condições externas no ambiente de trabalho e características internas dos indivíduos. Segundo Khammissa *et al.* (2022), o Burnout é “uma resposta psicológica a demandas ocupacionais contínuas e intensivas e estressores, caracterizado por um estado de profunda exaustão mental e fadiga física como consequência do esgotamento dos recursos emocionais e físicos”. Dessa forma, a síndrome não está limitada a ocupações monótonas ou específicas, podendo ocorrer em qualquer ambiente de trabalho em que o estresse crônico esteja presente.

Entre os fatores exógenos mais relevantes estão as condições precárias de trabalho, a alta carga de responsabilidades e a constante exposição a estressores no local de trabalho. Essas condições, como reforçam Khammissa *et al.* (2022), aumentam a gravidade dos sintomas de esgotamento emocional, fadiga física e cansaço cognitivo, e podem desencadear, a longo prazo, sérios comprometimentos na saúde dos trabalhadores, como distúrbios cognitivos e doenças cardiovasculares.

Além dos fatores organizacionais, elementos internos relacionados à personalidade e aos mecanismos de enfrentamento também desempenham papel fundamental. Indivíduos com estratégias ineficazes de *coping*, que não conseguem administrar adequadamente o estresse, tornam-se mais suscetíveis ao desenvolvimento do Burnout.

No setor de hospitalidade e turismo, o esgotamento é intensificado por características próprias da atividade. Ivancevic e Ivanovic (2022) apontam que a interação constante com clientes, o trabalho emocional exigido que impõe a demonstração forçada de emoções, a

sazonalidade, condições de trabalho precárias, horários irregulares e baixos salários formam um conjunto de fatores que levam os profissionais à exaustão emocional, mental e física.

No contexto dos profissionais de saúde, especialmente entre médicos clínicos gerais, Mojzesova e Mojzes (2024) destacam causas mais profundas e existenciais. Segundo os autores, o Burnout não se limita à sobrecarga de trabalho, mas está enraizado em fatores como a ansiedade antecipatória, a perda de criatividade e autenticidade, e a resignação diante da inovação. Esses aspectos são agravados pela instabilidade da profissão médica em uma sociedade pós-moderna e pela crise de valores profissionais, o que potencializa o risco de esgotamento.

Chiavenato (2014) também enfatiza que o estresse no trabalho provoca consequências sérias tanto para o colaborador quanto para a organização.

As consequências pessoais da ansiedade, depressão, angústia e várias consequências físicas [...]. Por outro lado, o estresse também afeta a organização, ao interferir negativamente na quantidade e na qualidade do trabalho, no aumento do absenteísmo, na rotatividade e na predisposição a queixas, reclamações, insatisfação e greves (Chiavenato, 2014, p. 495).

Entre as consequências pessoais estão ansiedade, depressão, angústia e várias consequências físicas, enquanto, no nível organizacional, o estresse contribui para o aumento do absenteísmo, da rotatividade e da insatisfação no ambiente de trabalho.

Dessa forma, observa-se que a literatura converge ao apontar que a origem da Síndrome de Burnout decorre de uma combinação entre a exposição prolongada a condições laborais adversas e a insuficiência de recursos internos de enfrentamento emocional. Tal interação cria um terreno fértil para o desenvolvimento do esgotamento progressivo, cujos impactos são profundos tanto na saúde física e mental dos trabalhadores quanto na produtividade e no clima organizacional das instituições.

## **2.2 Efeitos da síndrome na produtividade**

A Síndrome de Burnout exerce um impacto direto e negativo sobre a produtividade dos trabalhadores, afetando tanto o desempenho individual quanto os resultados organizacionais. Diversos estudos apontam que o esgotamento emocional, a desmotivação e o comprometimento psicológico associados à síndrome reduzem significativamente a qualidade do trabalho, a capacidade de produção e o engajamento nas atividades laborais.

De acordo com Babatope *et al.* (2023), entre profissionais da área médica, o Burnout está associado à fadiga persistente, baixa motivação, ansiedade e queda no rendimento. Esse quadro é intensificado pelo conflito entre as exigências do trabalho e as responsabilidades familiares,

o que compromete não apenas a eficiência, mas também o bem-estar geral dos profissionais. Os autores ressaltam a necessidade de políticas organizacionais voltadas à promoção da saúde mental como estratégia para preservar a produtividade e a qualidade dos serviços prestados.

Nessa mesma linha, Ateeq *et al.* (2024) identificaram correlações negativas significativas entre níveis elevados de estresse e esgotamento e a produtividade dos funcionários da empresa Batelco, no Bahrein. O estudo reforça que intervenções organizacionais eficazes, especialmente aquelas voltadas à melhoria das condições de trabalho, são essenciais para mitigar os efeitos prejudiciais do Burnout sobre a performance dos colaboradores.

Leitão, Pereira e Gonçalves (2021) contribuem ao destacar que os três componentes centrais da síndrome, exaustão emocional, cinismo e baixa eficácia profissional prejudicam diretamente a relação entre qualidade de vida no trabalho e desempenho percebido. Esses elementos fragilizam o comprometimento organizacional e afetam negativamente o clima institucional.

Complementando essa análise, Pladdys (2024) observa que o esgotamento também se relaciona ao aumento da rotatividade e à deterioração do clima organizacional. Quando os trabalhadores passam a sentir menor senso de pertencimento e enfraquecimento da identidade coletiva, a produtividade tende a declinar. Como forma de enfrentamento, o estudo sugere a adoção de práticas de liderança transformacional e de estratégias de recuperação eficazes, como pausas regulares, apoio psicológico e fortalecimento de vínculos interpessoais no ambiente de trabalho.

Tamilarasi e Vinoth (2025) reforçam esses achados ao demonstrarem que o Burnout afeta negativamente a satisfação e a retenção dos funcionários, contribuindo para a elevação do absenteísmo, a queda no desempenho e a criação de um ambiente de trabalho tóxico. Esses fatores não apenas reduzem a produtividade imediata, mas também comprometem a sustentabilidade organizacional no longo prazo.

Wijaya (2024), por sua vez, destaca que o esgotamento leva à desmotivação e à perda de engajamento, com reflexos diretos na performance. Entretanto, evidencia que ambientes laborais mais acolhedores, com suporte social, flexibilidade e condições psicológicas adequadas, conseguem atenuar os efeitos da síndrome e promover melhores resultados organizacionais.

Essa perspectiva é corroborada por França *et al.* (2014, p. 3542), que afirmam: “Do ponto de vista organizacional, a Síndrome de Burnout está altamente correlacionada com a baixa satisfação pessoal no trabalho, baixa produtividade, diminuição na qualidade do trabalho,

absenteísmo e rotatividade”.

Diante desse cenário, compreende-se que a Síndrome de Burnout deve ser reconhecida pelas organizações não apenas como um problema de saúde ocupacional, mas também como um fator estratégico que pode comprometer diretamente os resultados institucionais. A literatura evidencia que a origem do Burnout envolve uma combinação entre exposição prolongada a condições adversas de trabalho e insuficiência de recursos emocionais para lidar com o estresse. Assim, estratégias proativas de prevenção, suporte emocional e reestruturação do ambiente organizacional tornam-se fundamentais para garantir a produtividade sustentável e o bem-estar dos trabalhadores.

### **2.3 Clima Organizacional**

A Síndrome de Burnout compromete de forma significativa o clima organizacional, afetando negativamente as interações interpessoais, o ambiente emocional da instituição e a percepção coletiva de bem-estar no trabalho. Os impactos do esgotamento profissional transcendem o indivíduo, refletindo-se diretamente na cultura interna da organização, nos níveis de cooperação, no engajamento coletivo e na satisfação geral das equipes.

Segundo Babatope *et al.* (2023), em contextos laborais marcados pela prevalência do Burnout, observa-se um declínio acentuado na motivação dos trabalhadores, acompanhado por níveis elevados de ansiedade e redução da disposição para colaborar com os objetivos institucionais. Tal cenário torna o ambiente de trabalho mais tenso, desagregado e improdutivo, sobretudo quando os conflitos entre vida pessoal e profissional não são devidamente reconhecidos ou gerenciados pelas lideranças.

Corroborando essa análise, Pladdys (2024) destaca que o Burnout fragiliza a identidade de grupo e compromete o moral coletivo, reduzindo o sentimento de pertencimento e enfraquecendo os laços interpessoais no ambiente organizacional. A diminuição da coesão entre os membros da equipe contribui para um clima organizacional marcado por desconfiança, isolamento emocional e elevada rotatividade.

Para Leitão, Pereira e Gonçalves (2021), os principais efeitos do Burnout, em especial o cinismo e a exaustão emocional, prejudicam os vínculos entre os colegas e reduzem o comprometimento com os valores da organização. Essa desmotivação coletiva deteriora a percepção de um ambiente de trabalho saudável, dificultando a construção de um clima organizacional positivo, colaborativo e motivador.

Tamilarasi e Vinoth (2025) reforçam esse entendimento ao indicar que o esgotamento

emocional está associado à insatisfação, ao aumento do absenteísmo e à elevação da intenção de desligamento por parte dos colaboradores. Esses fatores contribuem para a formação de uma atmosfera negativa nas organizações, esvaziam os canais de comunicação interna, intensificam os conflitos interpessoais e abalam a confiança mútua entre líderes e liderados.

Além disso, Wijaya (2024) observa que a ausência de apoio social e de flexibilidade nas relações de trabalho agrava os efeitos do Burnout sobre o clima organizacional. Em contrapartida, a criação de ambientes psicologicamente seguros, pautados pela empatia, escuta ativa e valorização da saúde mental, pode mitigar os impactos da síndrome, promovendo maior estabilidade emocional e produtividade nas equipes.

Essa realidade é confirmada pelos dados apresentados por França *et al.* (2014, p, 3542), ao afirmarem que o Burnout está “altamente correlacionado com a baixa satisfação pessoal no trabalho, baixa produtividade, diminuição na qualidade do trabalho, absenteísmo e rotatividade.”

Tais elementos, quando combinados, promovem a deterioração progressiva do clima organizacional, demonstrando a importância de ações preventivas, políticas de apoio emocional e práticas de gestão humanizada no enfrentamento da síndrome.

#### **2.4 Como a síndrome pode afetar os colaboradores e as organizações**

A Síndrome de Burnout é um fenômeno psicossocial de natureza crônica, decorrente da exposição prolongada a estressores ocupacionais. Seus impactos transcendem a esfera individual, afetando profundamente tanto a saúde física e emocional dos trabalhadores quanto o desempenho e a sustentabilidade das organizações. Estudos recentes indicam que o Burnout compromete as relações laborais, reduz a produtividade e deteriora o clima organizacional, constituindo-se como um fator de risco relevante para a eficiência institucional.

No plano individual, a síndrome se manifesta por meio de sintomas como exaustão emocional, fadiga persistente, irritabilidade, distanciamento afetivo, desmotivação e sensação de ineficácia. Esses sintomas interferem negativamente na capacidade de concentração, na tomada de decisões, na criatividade e no desempenho profissional como um todo (Babatope *et al.*, 2023; Khammissa *et al.*, 2022). Quando persistente, o esgotamento pode evoluir para quadros mais graves, como transtornos de ansiedade, depressão, distúrbios do sono, prejuízos cognitivos e doenças cardiovasculares (Khammissa *et al.*, 2022).

Além dos prejuízos à saúde, o comprometimento emocional impacta diretamente na satisfação profissional, contribuindo para o aumento da rotatividade, do absenteísmo e da

desmotivação generalizada. Tamilarasi e Vinoth (2025) destacam que a insatisfação no trabalho e a perda de engajamento reduzem a retenção de talentos e favorecem a construção de um ambiente organizacional negativo. Esse esvaziamento do sentido do trabalho pode ser ainda mais evidente em profissões vocacionadas, como a medicina, onde a frustração pessoal e a perda de autenticidade agravam o sofrimento psíquico (Mojzesova & Mojzes, 2024).

Sob a perspectiva organizacional, o Burnout representa uma ameaça direta à produtividade e ao bom funcionamento institucional. De acordo com Ateeq *et al.* (2024) e Leitão *et al.* (2021), o esgotamento afeta negativamente os níveis de desempenho, reduz a efetividade profissional e compromete indicadores organizacionais. Trabalhadores exauridos tendem a cometer mais erros, apresentam menor capacidade de inovação e demonstram baixa contribuição em processos colaborativos.

Pladdys (2024) acrescenta que o Burnout fragiliza o moral das equipes, deteriora o senso de identidade coletiva e enfraquece os vínculos entre os membros da organização, favorecendo a fragmentação dos grupos de trabalho. Tal cenário repercute diretamente no clima organizacional, marcado por tensões internas, redução na cooperação e baixa qualidade das interações sociais.

Nesse contexto, Wijaya (2024) salienta que a ausência de apoio social e de flexibilidade no ambiente corporativo agrava os efeitos do Burnout. Por outro lado, ambientes que oferecem segurança psicológica, empatia e escuta ativa contribuem para mitigar os impactos negativos da síndrome, promovendo maior estabilidade e engajamento no trabalho.

A gravidade desse quadro é reforçada por França *et al.* (2014, p. 3542), ao afirmarem que “a Síndrome de Burnout está altamente correlacionada com a baixa satisfação pessoal no trabalho, baixa produtividade, diminuição na qualidade do trabalho, absenteísmo e rotatividade”. Essas consequências acarretam não apenas prejuízos à saúde dos trabalhadores, mas também elevados custos operacionais às organizações, que enfrentam afastamentos frequentes, aumento da rotatividade, queda no desempenho geral e danos à imagem institucional.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O presente trabalho adotou uma abordagem qualitativa, com o intuito de compreender de forma detalhada os fenômenos associados à síndrome de Burnout. Para tanto, foi realizada uma pesquisa exploratória e descritiva que permitiu identificar e analisar os fatores que contribuem para o desenvolvimento da síndrome, bem como seus impactos nos colaboradores

e nas organizações. Gil (2019) relata que:

As pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado. [...]. As pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis. [...] Entre as pesquisas descritivas, salienta-se aquelas que tem puro objetivo as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc. (Gil, 2019, p.26).

Dessa forma, a pesquisa foi estruturada em etapas que garantiram a profundidade e a clareza necessárias para alcançar os objetivos propostos. Inicialmente, realizou-se uma revisão bibliográfica abrangente, etapa essencial para embasar o estudo. Isso porque a pesquisa bibliográfica constitui parte fundamental de qualquer investigação científica, pois consiste na análise crítica dos conhecimentos já produzidos, visando aprimorá-los e atualizá-los. Segundo Severino (2007), a pesquisa bibliográfica se baseia no:

[...] registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos (Severino, 2007, p. 122).

Para a seleção dos materiais utilizados na pesquisa, foram adotados critérios rigorosos de triagem. Foram escolhidos livros, artigos científicos, monografias e dissertações que abordam a temática da síndrome de Burnout e seus impactos no ambiente corporativo. Os termos de busca utilizados incluíram "saúde mental no trabalho", "Burnout", "gestão de pessoas" e "transtornos mentais". Além disso, foram empregados operadores booleanos (AND, OR e NOT) para combinar os termos e refinar os resultados, ampliando a abrangência da pesquisa sem comprometer sua especificidade. As bases de dados consultadas foram o Google Scholar e a SciELO.

Para os resultados e discussão foram considerados apenas estudos publicados entre os anos de 2021 e 2025, com exceção de obras clássicas e fundamentais para a compreensão do tema, como as de Maslach e Chiavenato. Além disso, foram incluídos materiais disponíveis em português, inglês e espanhol. Os estudos selecionados deveriam abordar diretamente a síndrome de Burnout, seus impactos no ambiente de trabalho, estratégias de enfrentamento e gestão de pessoas. Foram priorizadas pesquisas revisadas por pares e publicações de instituições reconhecidas.

Com isso, este estudo permitiu obter conhecimentos acerca da síndrome de Burnout, abordando conceitos, causas e impactos tanto individuais quanto organizacionais. Essa etapa serviu como base teórica para orientar as análises subsequentes, contribuindo para que

administradores e gestores compreendam como a síndrome afeta os colaboradores e as empresas, além de auxiliar na proposição de medidas preventivas e corretivas.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A análise dos estudos selecionados evidenciou que a Síndrome de Burnout é um fenômeno complexo e multifatorial, que compromete significativamente tanto a saúde dos colaboradores quanto o desempenho organizacional. A partir da revisão da literatura, foi possível identificar os principais fatores que contribuem para o desenvolvimento da síndrome, assim como os impactos gerados nas organizações e nos trabalhadores, alinhando-se aos objetivos desta pesquisa.

Entre os fatores que mais influenciam o surgimento da Síndrome de Burnout destacam-se a pressão constante no ambiente de trabalho, o excesso de responsabilidades, a competitividade exacerbada e a falta de suporte emocional e gerencial. Essa combinação de elementos foi amplamente confirmada em diversos estudos. Conforme Matos, Menezes e Nunes (2023), a exaustão emocional provocada pelo Burnout reduz a produtividade dos funcionários, eleva as taxas de absenteísmo e compromete o engajamento, além de prejudicar as relações interpessoais dentro das organizações. Esses autores ressaltam que a síndrome contribui para a criação de um ambiente de trabalho tóxico, caracterizado por conflitos, baixa motivação e desgaste nas relações laborais.

Complementando essa perspectiva, Silva, Pereira e Santos (2025) demonstraram que a pressão do mercado, associada à exigência constante por resultados, contribui diretamente para o aparecimento do Burnout. Trabalhadores que se percebem permanentemente pressionados por metas e prazos apresentam maior propensão a desenvolver sintomas de esgotamento emocional, além de enfrentarem dificuldades para manter a criatividade e a produtividade. Em ambientes altamente competitivos, os elevados níveis de estresse comprometem não apenas o bem-estar individual, mas também o desempenho organizacional.

Wijaya (2024) destaca que os impactos da síndrome manifestam-se claramente na diminuição da produtividade e da motivação dos colaboradores. O estudo aponta que trabalhadores acometidos por Burnout apresentam menor engajamento nas atividades, maior apatia e desmotivação, refletindo diretamente na queda do desempenho geral da organização. No entanto, ambientes que promovem apoio social, programas de bem-estar e flexibilidade no trabalho conseguem reduzir significativamente esses efeitos negativos, favorecendo a melhoria da produtividade e a satisfação dos funcionários.

Além dos fatores organizacionais, Oliveira e Carrino (2024) chamam atenção para os impactos físicos e emocionais do Burnout, como insônia, ansiedade, depressão e despersonalização. Esses sintomas acarretam prejuízos individuais e impactam a qualidade dos serviços prestados, afetando também a reputação da organização perante clientes e parceiros. Dessa forma, práticas de gestão que priorizem o bem-estar e a valorização do colaborador são fundamentais para mitigar esses efeitos.

Outro aspecto relevante identificado no estudo de Delshad, Pourhaji e Tabesh (2023) refere-se à influência de fatores demográficos no desenvolvimento da síndrome. A pesquisa indica que trabalhadores entre 35 e 40 anos, com níveis elevados de formação acadêmica, como doutorado, apresentam maior suscetibilidade ao Burnout. Isso sugere que a carga de responsabilidade e as exigências profissionais associadas a essas características são determinantes importantes para o surgimento do esgotamento.

Adicionalmente, Zhang, He e Man (2024) contribuíram para a compreensão do tema ao identificar que o capital psicológico e o apoio social atuam como moderadores na relação entre Burnout e bem-estar dos funcionários. Trabalhadores que percebem suporte emocional de colegas e líderes, assim como dispõem de recursos internos de resiliência, conseguem enfrentar melhor as adversidades do ambiente profissional, reduzindo os efeitos negativos do esgotamento.

De modo geral, os resultados obtidos confirmam que a Síndrome de Burnout é impulsionada tanto por condições organizacionais inadequadas, como cobranças excessivas, metas inatingíveis, falta de reconhecimento e apoio, quanto por características individuais, como baixa capacidade de enfrentamento do estresse e elevada autoexigência. Os impactos da síndrome transcendem a saúde mental e física dos colaboradores, afetando diretamente a produtividade, a qualidade do serviço, a satisfação do cliente e, conseqüentemente, a sustentabilidade das organizações.

Assim, a análise realizada reforça a necessidade de que as organizações implementem políticas internas que priorizem a saúde mental, promovam ambientes de trabalho mais saudáveis, adotem práticas de gestão humanizadas e invistam em programas de apoio psicológico e bem-estar. A prevenção da Síndrome de Burnout configura não apenas uma questão ética e de responsabilidade social, mas também uma estratégia essencial para a manutenção da produtividade, qualidade dos serviços e competitividade em um mercado cada vez mais exigente e dinâmico.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo cumpriu seu objetivo geral ao analisar os motivos que levam ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout entre os colaboradores e os impactos dessa condição tanto nos trabalhadores quanto nas organizações. Por meio da revisão bibliográfica, foi possível descrever os principais conceitos e definições da síndrome, identificar suas principais causas e avaliar os efeitos negativos na produtividade e no clima organizacional.

A pesquisa revelou que a Síndrome de Burnout é uma condição multifacetada, cuja origem está associada não apenas à sobrecarga de trabalho, mas também à falta de apoio emocional, à pressão por resultados, à ausência de reconhecimento, ao desequilíbrio entre vida pessoal e profissional e a condições organizacionais inadequadas. Além disso, características individuais contribuem para agravar o quadro, tornando o esgotamento cada vez mais frequente em ambientes corporativos desafiadores e competitivos.

Os impactos da síndrome vão além do desgaste físico e emocional, influenciando diretamente a motivação dos colaboradores, reduzindo a produtividade, prejudicando o clima organizacional e elevando índices de absenteísmo e rotatividade. Essas consequências comprometem não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também a sustentabilidade e a imagem das organizações. A presença do Burnout no ambiente de trabalho indica falhas na gestão de pessoas e na cultura organizacional, reforçando a necessidade urgente da implementação de políticas preventivas e de cuidado.

Assim, torna-se fundamental que as empresas adotem estratégias voltadas para a promoção da saúde mental, como programas de bem-estar, a criação de ambientes psicologicamente seguros, lideranças empáticas, jornadas de trabalho equilibradas e a valorização das relações humanas. Prevenir o Burnout deve ser entendido não como um custo, mas como um investimento essencial para garantir o desenvolvimento sustentável, a retenção de talentos e a construção de um ambiente produtivo e saudável.

Por fim, esta pesquisa contribui para ampliar a discussão acadêmica e prática sobre a Síndrome de Burnout, reforçando a importância de novas abordagens que coloquem o ser humano no centro das decisões organizacionais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATEEQ, Ali *et al.* **The Impact of Burnout and Stress on Employee Productivity at Batelco in the Kingdom of Bahrain.** [S. l.], 2024. p. 1–8. DOI: 10.1109/dasa63652.2024.10836571.

BABATOPE, Valerie Onyia *et al.* Work burnout and organisational commitment of medical professionals. **Future Business Journal**, [S. l.], v. 9, 2023. DOI: 10.1186/s43093-023-00219- y.

CARLOTTO, Mary Sandra; PALAZZO, Luciana Silveira. Síndrome de Burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 40, n. 6, p. 1023-1031, 2006.

CARVALHO, Antonio José de. **Síndrome de Burnout: uma ameaça invisível no trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Interciência, 2023.

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

DELSHAD, Mohammad Hossein; POURHAJI, Roya; TABESH, Hamed. **Burnout syndrome and related factors among health team employees**. [S. l.], 2023. DOI: 10.3233/WOR-220485.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

FRANÇA, Thaís Lorena Barbosa de *et al.* Síndrome de Burnout: características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção. **Revista de Enfermagem UFPE on line**, Recife, v. 8, n. 10, p. 3539–3546, 2014. DOI: 10.5205/1981-8963-v8i10a10087p3539-3546-2014.

IVANCEVIC, Sonja; IVANOVIC, Tatjana. Burnout Syndrome. In: **Handbook of Research on Sustainable Career Ecosystems for University Students and Graduates**. [S. l.: s.n.], 2022. p. 385–387. DOI: 10.4337/9781800377486.burnout.syndrome.

KHAMMISSA, Razia A. G. *et al.* Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. **Journal of International Medical Research**, [S. l.], v. 50, n. 9, p. 030006052211064, 2022. DOI: 10.1177/03000605221106428.

LEITÃO, João; PEREIRA, Dina; GONÇALVES, Ângela. Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [S. l.], v. 18, n. 5, p. 2425, 2021. DOI: 10.3390/IJERPH18052425.

MASLACH, Christina. Burned-out. **Human Behavior**, Palo Alto, v. 5, n. 9, p. 16–22, 1976.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, Palo Alto, v. 52, p. 397–422, 2001. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.

MATOS José Josiel; MENEZES, Tatiane Dias; NUNES, Ana Lucia Ferreira de Paula. 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, dez. 2023. Multidisciplinar. ISSN 1981-1179. Disponível em: <http://idonline.emnuvens.com.br/id>. Acesso em: 3 dez. 2024.

MOJZESOVA, Zuzana; MOJZES, Michal. Burnout Syndrome as an instability Indicator of professional Meaningfulness with a special Focus on the Profession of general Practitioners for Adults in the postmodern and post-COVID Era. **Clinical Social Work Journal**, [S. l.], v. 15, n. 4, p. 70–81, 2024. DOI: 10.22359/cswhi\_15\_4\_09.

OLIVEIRA, Sandra Cristiane Machado De; CARRINO, Adauto Luiz. **A look at burnout**

**syndrome in the business environment.** [S. l.], 2024. DOI: 10.56238/sevened2024.030-008. Disponível em: <https://sevenpublicacoes.com.br/editora/article/download/6048/11061>.

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, 2024. DOI: 10.36518/2689-0216.1783.

SEVERINO, A. J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo, SP: Cortez, 2007.

SILVA, Karoline Vitória Ferreira Da; PEREIRA, Thais Cristine Nunes; SANTOS, Jadir Perpétuo Dos. **Burnout syndrome: the influence of market pressure on the emergence of the disease and the health preservation in a competitive environment.** Revista NUPEM, [S. l.], v. 17, n. 40, 2025. DOI: 10.33871/nupem.2025.17.40.7511.

SÍNDROME DE BURNOUT: **Principais causas e sintomas.** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrom e,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 3 dez. 2024.

TAMILARASI, R.; VINOTH, A. A Study on Understanding and Addressing Employee Burnout at Integra Software Services. **International Journal for Multidisciplinary Research**, [S. l.], v. 7, n. 1, 2025. DOI: 10.36948/ijfmr.2025.v07i01.34617.

TRT13. **Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil. Justiça do Trabalho.** Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), 2023.

Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/transtornos-mentais-sao-a-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 3 dez. 2024.

WIJAYA, Elyzabeth. The Influence Of Burnout And The Non-Physical Work Environment On Employee Performance At PT Saudara Buana Samudera Medan. **Primanomics**, Tangerang, v. 22, n. 3, p. 302–313, 2024. DOI: 10.31253/pe.v22i3.3229.

XAVIER, Ana Carolina Nogueira. **Síndrome de Burnout: o esgotamento profissional no contexto da saúde mental do trabalhador.** 2. ed. Curitiba: CRV, 2020.

ZHANG, Xiaoxue; HE, Jie; MAN, Shuyu. **The impact of job burnout on the subjective well-being of frontline employees.** **Social Behavior and Personality**, [S. l.], v. 52, n. 8, p. 1–11, 2024. DOI: 10.2224/sbp.13405.