ÁREA TEMÁTICA: 10. Gestão de Pessoas - ENANGRAD JÚNIOR

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT: PERCEPÇÕES DE PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

Resumo

Este trabalho tem como objetivo analisar como profissionais da educação pública percebem as políticas institucionais de saúde mental voltadas à prevenção da Síndrome de Burnout, com foco nas estratégias de prevenção da Síndrome de Burnout. A pesquisa parte da compreensão de que o esgotamento profissional está diretamente relacionado às condições organizacionais, às práticas de gestão e à cultura institucional. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza aplicada, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e pesquisa empírica com entrevistas semiestruturadas realizadas com três profissionais da área da educação pública. Os resultados evidenciaram a presença de sintomas associados ao burnout, como cansaço físico e mental, desmotivação, irritabilidade e dificuldade de concentração, além de apontarem fragilidades nas ações institucionais voltadas à saúde mental. Observou-se que as iniciativas existentes são pontuais e insuficientes, reforçando a necessidade de políticas estruturadas e contínuas. Entre as principais estratégias de prevenção destacam-se a implementação de suporte psicológico, a valorização profissional, a redução da sobrecarga de trabalho, a criação de espaços de escuta e a adoção de práticas de gestão mais humanizadas. Conclui-se que a promoção da saúde mental deve ser compreendida como responsabilidade organizacional e investimento estratégico, contribuindo para a qualidade de vida dos trabalhadores e para a melhoria do desempenho institucional.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Saúde mental no trabalho; Gestão de pessoas; Qualidade de vida; Prevenção.

Abstract

This study aims to analyze the importance of mental health policies in the workplace, focusing on strategies for the prevention of Burnout Syndrome. The research is based on the understanding that professional exhaustion is directly related to organizational conditions, management practices, and institutional culture. Methodologically, this is a qualitative and applied research, developed through a bibliographic review and empirical research with semi-structured interviews conducted with three professionals from the public education sector. The results revealed the presence of burnout-related symptoms, such as physical and mental exhaustion, lack of motivation, irritability, and difficulty concentrating, as well

as weaknesses in institutional actions aimed at mental health. It was observed that existing initiatives are occasional and insufficient, reinforcing the need for structured and continuous policies. The main prevention strategies include psychological support, professional recognition, workload reduction, creation of listening spaces, and the adoption of more humanized management practices. It is concluded that promoting mental health should be understood as an organizational responsibility and a strategic investment, contributing to workers' quality of life and improving institutional performance.

Keywords: Burnout Syndrome; Workplace mental health; Organizational management; Quality of life; Prevention.

1. Introdução

Nas últimas décadas, o ambiente de trabalho passou por profundas transformações, exigindo dos profissionais desempenho elevado, cumprimento de metas rigorosas e constante adaptação às mudanças. No campo da Administração, tais exigências impactam diretamente a saúde mental dos colaboradores, favorecendo o surgimento de doenças psicossociais. A pressão por resultados, a competitividade intensa e a precarização das relações de trabalho impõem desafios significativos, frequentemente associados ao esgotamento emocional e à Síndrome de Burnout. Segundo Oliveira Lima, Junior e Gomes (2023), o Burnout não se limita a um estado passageiro de cansaço, mas constitui uma condição crônica decorrente da exposição contínua a altos níveis de estresse, podendo comprometer gravemente a saúde mental e física dos indivíduos.

A Síndrome de Burnout se caracteriza principalmente por três dimensões: a exaustão emocional, a despersonalização e a redução da realização pessoal no trabalho (Soares, 2023). Estes fatores impactam tanto a vida pessoal quanto a profissional dos trabalhadores, gerando afastamentos, baixa produtividade e, em casos mais graves, o abandono da carreira. Esse cenário é particularmente alarmante nas profissões que exigem intenso contato interpessoal, como a saúde, a educação e os serviços sociais, onde a sobrecarga emocional é intensa e constante.

Além disso, o contexto atual agrava essa situação. Com o avanço tecnológico e a flexibilização das relações de trabalho, as fronteiras entre vida pessoal e profissional tornaram-se tênues, potencializando o surgimento de transtornos relacionados ao estresse. Como aponta Soares (2023), a psicodinâmica do trabalho evidencia que as relações interpessoais e a organização laboral exercem papel central na saúde mental dos trabalhadores, podendo tanto favorecer a construção de uma identidade positiva quanto levar ao adoecimento.

No Brasil, o Burnout já é considerado um problema de saúde pública. Segundo dados mencionados por Oliveira Lima, Junior e Gomes (2023), os afastamentos por transtornos mentais, incluindo o burnout, têm aumentado significativamente nos últimos anos. Fatores como excesso de jornada, más condições de trabalho, escassez de recursos e a falta de reconhecimento profissional são apontados como gatilhos para o desenvolvimento da síndrome.

Conforme análise de Oliveira Lima, Junior e Gomes (2023), o esgotamento não atinge apenas trabalhadores em início ou meio de carreira, mas também aqueles em fases mais avançadas, o que evidencia que o desgaste é cumulativo e impacta toda a trajetória profissional. A adoção de medidas de prevenção, portanto, deve começar precocemente e se manter ao longo de toda a vida laboral.

Diante do exposto, o estudo tem como pergunta de pesquisa: como profissionais da educação pública percebem as políticas institucionais de saúde mental voltadas à prevenção da Síndrome de Burnout? Tem como objetivo geral analisar como profissionais da educação pública percebem as políticas institucionais de saúde mental voltadas à prevenção da Síndrome de Burnout, com foco nas estratégias de prevenção da Síndrome de Burnout. E como objetivos específicos: Identificar no objeto do estudo o que é a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho; destacar complicadores que afetam os trabalhadores frente à síndrome de burnout e listar ações que podem melhorar o ambiente frente à Síndrome de Burnout.

Este artigo está organizado em cinco seções. A primeira corresponde a esta introdução, na qual são apresentados o contexto da pesquisa, o problema, o objetivo geral e os objetivos específicos. A segunda seção contempla a fundamentação teórica, abordando a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, os principais complicadores associados ao seu desenvolvimento e as ações que podem contribuir para a melhoria do ambiente organizacional. A terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos adotados, destacando a natureza qualitativa da pesquisa, a revisão bibliográfica, a realização das entrevistas semiestruturadas e a técnica de análise dos dados. A quarta seção reúne a análise e discussão dos resultados, organizada a partir das categorias temáticas definidas no estudo. Por fim, a quinta seção apresenta as conclusões e contribuições da pesquisa, evidenciando seus principais achados, limitações e possibilidades para estudos futuros.

2. Fundamentação Teórica

Nessa fundamentação são abordados aspectos como as políticas organizacionais de saúde mental, a definição e evolução do conceito de Burnout, suas causas e consequências, e as estratégias de prevenção a serem adotadas no contexto da Administração. A seguir, serão apresentados os principais fundamentos teóricos que sustentam a análise deste estudo.

2.1 Síndrome do burnout no ambiente de trabalho

A Síndrome de Burnout é reconhecida hoje como uma das principais consequências negativas do ambiente de trabalho moderno, afetando milhares de profissionais em diferentes áreas de atuação. De acordo com Soares (2023), o avanço tecnológico e as exigências crescentes nas relações laborais potencializaram a pressão sobre os trabalhadores, favorecendo o surgimento de doenças emocionais, como o Burnout. A síndrome é caracterizada por um esgotamento físico e emocional intenso, além da sensação de incapacidade profissional e alienação em relação ao trabalho.

Inicialmente descrita pelo psiquiatra Herbert Freudenberger em 1974, a Síndrome de Burnout foi amplamente estudada posteriormente por Christina Maslach, que a definiu a partir de três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal (Cândido; Souza, 2017). Essa condição, como destaca Caixeta et al. (2021), é mais comum em profissões que envolvem contato direto e frequente com outras pessoas, como é o caso de profissionais da saúde, da educação e da segurança pública.

De acordo com Cândido e Souza (2017), a dinâmica das novas formas de trabalho, como a hiperconectividade e a ampliação das jornadas, também favorece o desenvolvimento do Burnout. A constante exigência de produtividade, aliada à falta de reconhecimento e à ausência de um suporte emocional adequado nas organizações, cria um terreno propício para o surgimento da síndrome. Nesse sentido, o ambiente de trabalho torna-se um espaço de tensão e adoecimento ao invés de realização e crescimento profissional.

Para Soares (2023), a psicodinâmica do trabalho, proposta por Christophe Dejours, oferece um referencial teórico importante para compreender como o sofrimento psíquico se manifesta no ambiente laboral. Segundo essa abordagem, o Burnout é resultado da falta de sentido no trabalho e da impossibilidade de transformar as dificuldades diárias em experiências positivas. Dessa maneira, a ausência de reconhecimento, a rigidez nas relações hierárquicas e a falta de autonomia são fatores decisivos para o adoecimento psíquico.

Estudos recentes mostram que a síndrome de burnout não afeta apenas o indivíduo, mas gera consequências sociais e econômicas graves. Caixeta et al. (2021) apontam que o Burnout está relacionado ao aumento de afastamentos por doença, à redução da produtividade e à elevação dos custos com saúde. Além disso, a qualidade dos serviços prestados pelos profissionais acometidos pela síndrome tende a cair, prejudicando não apenas a imagem das instituições, mas também o bem-estar de clientes e usuários.

Outro ponto relevante é a dificuldade de diagnóstico. Conforme Cândido e Souza (2017), muitas vezes os sinais de burnout são confundidos com cansaço comum ou transtornos de humor, o que retarda o tratamento adequado. É fundamental que as organizações invistam em programas de promoção da saúde mental, treinamentos sobre gestão de estresse e condições adequadas de trabalho, a fim de prevenir o agravamento da síndrome.

Além disso, o estudo de Caixeta et al. (2021) demonstra que, embora o burnout atinja com mais frequência profissões da saúde e da educação, nenhuma categoria profissional está imune. Isso ocorre porque os fatores de risco, como excesso de trabalho, falta de reconhecimento e ambientes de alta competitividade, estão presentes em diferentes contextos ocupacionais.

Cândido e Souza (2017) alertam ainda para a influência das novas tecnologias no aumento dos casos de Burnout. O trabalho remoto, as exigências de estar sempre disponível e a dificuldade de separar vida pessoal e profissional são aspectos que têm contribuído para o aumento do esgotamento mental dos trabalhadores.

Em suma, a Síndrome de Burnout é um fenômeno multifacetado que reflete a complexidade das relações de trabalho na atualidade. Como argumenta Soares (2023), é urgente que as organizações repensem suas práticas, desenvolvendo políticas de cuidado e valorização do trabalhador. Somente por meio de uma abordagem sistêmica e humanizada será possível reverter o quadro crescente de adoecimento psíquico nas relações laborais.

2.2 Complicadores que afetam os trabalhadores frente à síndrome de burnout

A Síndrome de Burnout representa um dos principais desafios para a saúde mental dos trabalhadores no cenário contemporâneo, sendo provocada por um conjunto de fatores que ultrapassam a simples carga horária extensa. De acordo com Caixeta et al. (2021), essa síndrome está relacionada a diversos complicadores presentes nos ambientes profissionais, como a pressão por produtividade, a falta de reconhecimento e a precarização das condições laborais.

O esgotamento emocional, característico do Burnout, é amplamente potencializado quando o trabalhador se depara com jornadas de trabalho extenuantes, baixa autonomia para execução das tarefas e pouca valorização de seu esforço. Alves et al. (2024) destacam que, especialmente na área da saúde, os profissionais enfrentam essas adversidades de maneira ainda mais intensa, uma vez que lidam diariamente com sofrimento humano e a exigência de respostas rápidas e precisas.

Entre os principais complicadores, está a carga emocional que os trabalhadores carregam sem o devido suporte psicológico. No estudo de Santos et al. (2024), é observado que educadores, durante a pandemia de Covid-19, tiveram suas demandas profissionais exacerbadas, enfrentando a necessidade de adaptação tecnológica rápida e a gestão do ensino remoto, o que intensificou sentimentos de ansiedade, medo e desamparo.

Outro fator relevante apontado por Corrêa et al. (2018) é a ausência de políticas institucionais de suporte. Muitas organizações não oferecem estratégias de acolhimento ou prevenção ao sofrimento psíquico, o que torna o ambiente de trabalho ainda mais hostil. Para os servidores penitenciários analisados por esses autores, por exemplo, a exposição constante a situações de violência e risco gerou um impacto devastador na saúde emocional, favorecendo o desenvolvimento de Burnout.

A desvalorização profissional e a falta de reconhecimento também se revelam como fatores preponderantes. Alves et al. (2024) salientam que muitos trabalhadores, apesar dos esforços contínuos, não recebem o devido reconhecimento por parte das lideranças, o que contribui para a diminuição da motivação e o aumento do sentimento de inutilidade e frustração. O suporte organizacional ineficaz também é um agravante. Para Caixeta et al. (2021), a falta de programas de prevenção e intervenção precoce no ambiente laboral contribui para que os sinais iniciais de Burnout passem despercebidos, culminando no agravamento dos quadros e na necessidade de afastamento por questões de saúde mental.

Em complemento, Santos et al. (2024) apontam que a instabilidade econômica e o medo do desemprego também figuram como elementos que fragilizam ainda mais

a saúde mental dos trabalhadores. A insegurança em relação ao futuro gera ansiedade e reduz a capacidade de enfrentamento dos estressores cotidianos. Deste modo, um elemento que não pode ser ignorado é a própria cultura organizacional, muitas vezes pautada em modelos autoritários e pouco flexíveis. De acordo com Corrêa et al. (2018), organizações que não valorizam a participação dos trabalhadores nas tomadas de decisão e que mantêm práticas gerenciais rígidas tendem a gerar maior insatisfação e, consequentemente, níveis mais elevados de Burnout.

Diante dos múltiplos fatores associados ao desenvolvimento da síndrome de burnout no ambiente de trabalho, torna-se relevante sistematizar os principais complicadores identificados na literatura analisada. A Tabela 1 apresenta uma síntese dos fatores mais recorrentes que afetam a saúde mental dos trabalhadores, bem como os autores que abordam tais aspectos. Essa organização facilita a compreensão das raízes estruturais e organizacionais do adoecimento psíquico e evidencia a convergência entre os estudos na identificação desses elementos críticos.

Quadro 1 - Principais complicadores da síndrome de burnout segundo os autores

Complicador	**Autores que o identificam**
Jornadas extenuantes e excesso de trabalho	Caixeta et al. (2021); Alves et al. (2024)
Falta de reconhecimento e valorização profissional	Alves et al. (2024); Cândido e Souza (2017)
Pressão por produtividade e metas inatingíveis	Caixeta et al. (2021); Corrêa et al. (2018)
Carga emocional elevada sem suporte adequado	Santos et al. (2024); Cândido e Souza (2017)
Ausência de políticas institucionais de suporte psicológico	Corrêa et al. (2018); Santos et al. (2024)
Trabalho em turnos irregulares e jornadas prolongadas	Caixeta et al. (2021); Corrêa et al. (2018)
Relações conflituosas com colegas e superiores	Caixeta et al. (2021); Cândido e Souza (2017)
Exigência de hiperconectividade e invasão da vida pessoal	Cândido e Souza (2017); Santos et al. (2024)
Suporte organizacional ineficaz e ausência de prevenção precoce	Corrêa et al. (2018); Santos Barreto et al. (2022)
Insegurança econômica e medo do desemprego	Santos et al. (2024)
Cultura organizacional autoritária e inflexível	Corrêa et al. (2018); Soares (2023)

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Caixeta et al. (2021); Cândido e Souza (2017); Alves et al. (2024); Santos et al. (2024); Corrêa et al. (2018); Santos Barreto et al. (2022); Soares (2023).

Diante desses diversos fatores complicadores, torna-se evidente que a Síndrome de Burnout não é fruto apenas de fragilidades individuais, mas, principalmente, de estruturas organizacionais e culturais que negligenciam o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Como propõem Alves et al. (2024), é urgente que as instituições invistam em ações preventivas, ambientes mais saudáveis e estratégias de promoção da saúde mental para reverter esse cenário preocupante.

2.3 Ações que podem melhorar o ambiente frente à Síndrome de Burnout

A síndrome de Burnout tem ganhado visibilidade como problema de saúde pública, afetando o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores. Para enfrentar seus efeitos, é fundamental que as organizações adotem ações concretas voltadas à

construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e acolhedores. Como destacam Santos Barreto et al. (2022), investir em estratégias de prevenção constitui não apenas uma atitude ética, mas também uma medida capaz de gerar impactos positivos no desempenho organizacional.

Uma primeira ação necessária é a implantação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Segundo Marques et al. (2022), a presença de espaços de diálogo, palestras educativas e campanhas de conscientização pode diminuir a estigmatização dos transtornos mentais e incentivar os trabalhadores a buscar ajuda sem medo de represálias. Além disso, atividades que envolvam momentos de relaxamento, como sessões de alongamento ou pausas para descanso, podem aliviar as tensões do dia a dia.

Outro ponto destacado por Corrêa et al. (2018) é a necessidade de mudanças na cultura organizacional. Muitas vezes, o modelo de gestão baseado em metas inatingíveis e pressão constante contribui para o adoecimento mental dos funcionários. Modificar esse cenário exige um esforço consciente para tornar o ambiente mais cooperativo, com valorização dos esforços individuais e reconhecimento do trabalho realizado. Assim, a cultura organizacional passa a ser um fator de proteção e não de risco para o trabalhador.

A capacitação dos gestores também se mostra uma estratégia essencial. Como apontado por Santos et al. (2024), líderes despreparados tendem a reproduzir comportamentos autoritários e de cobrança exacerbada, que são altamente prejudiciais para a saúde mental dos subordinados. Treinamentos em liderança humanizada, gestão de conflitos e comunicação empática são ferramentas importantes para transformar a relação entre chefias e equipes.

Outra ação de impacto é a criação de políticas de valorização e reconhecimento. Conforme observado por Santos Barreto et al. (2022), sentir-se valorizado é um dos principais fatores de motivação para o trabalhador. Reconhecimentos públicos, planos de carreira transparentes e recompensas simbólicas ou financeiras são estratégias que reforçam o sentimento de pertencimento e satisfação no trabalho.

Também é essencial oferecer suporte psicológico no ambiente laboral. Marques et al. (2022) afirmam que a presença de psicólogos organizacionais, capacitados para atender os colaboradores em situações de crise ou estresse, pode evitar o agravamento de quadros de burnout. Programas de acompanhamento psicológico periódico ou parcerias com clínicas especializadas são alternativas viáveis.

Outra iniciativa relevante, apontada por Marques et al. (2022), é a criação de programas internos de desenvolvimento pessoal e profissional. A oferta de cursos, oficinas e workshops que estimulem o crescimento do trabalhador não apenas aprimora habilidades técnicas, mas também eleva a autoestima e a percepção de valor dentro da empresa.

A construção de ambientes mais participativos também é essencial. Corrêa et al. (2018) argumentam que trabalhadores que participam das decisões que afetam

suas funções tendem a desenvolver um sentimento de pertencimento e responsabilidade, o que favorece a motivação e reduz a vulnerabilidade ao burnout.

A Tabela 2 apresenta de forma sistematizada as principais ações estratégicas que podem ser adotadas pelas organizações para a melhoria do ambiente de trabalho, com foco na prevenção da síndrome de burnout. As ações estão organizadas em categorias que abrangem desde a promoção da saúde mental até a adequação física do espaço laboral, evidenciando que a solução para o burnout é multifatorial e demanda uma atuação integrada.

Quadro 2 - Ações Estratégicas para Melhoria do Ambiente de Trabalho frente à Síndrome de Burnout

Categoria de Ação	Descrição da Ação	Objetivo da Ação	Benefícios Esperados
Promoção da Saúde Mental	Implementação de palestras, campanhas educativas e workshops sobre saúde emocional.	Conscientizar os trabalhadores sobre a importância da saúde mental.	Redução do estigma, prevenção de casos de burnout.
Capacitação de Lideranças	Treinamento de gestores em liderança humanizada e gestão de conflitos.	Formar líderes preparados para apoiar emocionalmente as equipes.	Melhoria do clima organizacional, maior suporte às equipes.
Flexibilização da Jornada de Trabalho	Oferecimento de horários flexíveis e possibilidade de teletrabalho.	Equilibrar a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.	Aumento da satisfação e diminuição do estresse.
Programas de Suporte Psicológico	Disponibilização de atendimento psicológico interno ou parcerias com clínicas.	Fornecer suporte emocional acessível aos colaboradores.	Redução de afastamentos médicos e melhora na qualidade de vida.
Valorização e Reconhecimento	Criação de programas de premiação e reconhecimento de desempenho.	Valorizar o esforço e dedicação dos trabalhadores.	Aumento da motivação e do engajamento no trabalho.
Incentivo à Atividade Física	Parcerias com academias, ginástica laboral e programas de exercícios no trabalho.	Estimular práticas que reduzem o estresse físico e mental.	Melhora do humor, aumento da energia e produtividade.
Adequação do Ambiente Físico	Melhorias na ergonomia, iluminação, ventilação e mobiliário.	Oferecer um ambiente mais confortável e seguro.	Redução do desconforto físico e da fadiga.
Espaços de Escuta e Diálogo	Realização de reuniões periódicas para ouvir sugestões e demandas dos trabalhadores.	Fortalecer a participação e o sentimento de pertencimento.	Fortalecimento dos vínculos e melhora do clima organizacional.
Estímulo ao Desenvolvimento Pessoal	Oferta de cursos, workshops e programas de educação continuada.	Promover o crescimento profissional e pessoal dos trabalhadores.	Maior autoestima e preparação para novos desafios.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Santos Barreto et al. (2022), Corrêa et al. (2018), Marques et al. (2022), Menezes, Chanchencow e Horácio (2021) e Santos et al. (2024).

De acordo com Santos Barreto et al. (2022), programas de promoção da saúde mental são fundamentais para sensibilizar os trabalhadores sobre a importância do autocuidado emocional e para reduzir o estigma relacionado aos transtornos psíquicos. Essa sensibilização, conforme Corrêa et al. (2018), deve ser acompanhada

de treinamentos específicos para as lideranças, a fim de prepará-las para lidar com o sofrimento emocional das equipes de maneira ética e acolhedora.

Outras ações, como incentivo à atividade física, melhorias na ergonomia do ambiente de trabalho e estímulo ao desenvolvimento pessoal, também se mostram essenciais para a promoção da saúde mental no ambiente organizacional. Essas práticas contribuem para a construção de ambientes mais humanizados e colaborativos, nos quais o trabalhador se sente respeitado em sua totalidade.

3. Metodologia

A presente pesquisa caracterizou-se como qualitativa, de natureza aplicada, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e pesquisa empírica. A abordagem qualitativa permitiu compreender as percepções dos participantes acerca da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho. Na primeira etapa, realizou-se levantamento bibliográfico em bases de dados como SciELO e Google Acadêmico, priorizando publicações entre 2014 e 2024, além de obras fundamentais para a temática. A pesquisa bibliográfica permitiu fundamentar teoricamente os principais conceitos relacionados à saúde mental no trabalho e à Síndrome de Burnout.

Na segunda etapa, foi realizada a pesquisa empírica por meio de entrevistas semiestruturadas com três profissionais da área da educação, todos atuantes em instituições públicas. Os participantes foram identificados como Participante 1, Participante 2 e Participante 3, a fim de preservar o anonimato e a confidencialidade das informações. A escolha dos entrevistados ocorreu de forma intencional, considerando sua atuação profissional no setor educacional e sua vivência em ambientes marcados por demandas emocionais, sobrecarga de trabalho e contato direto com o público.

O roteiro de entrevista foi elaborado com base nos objetivos específicos da pesquisa e organizado em categorias de análise, contemplando: manifestação de sintomas associados à Síndrome de Burnout; avaliação do compromisso organizacional com a saúde mental; reconhecimento e valorização profissional; ações organizacionais voltadas ao bem-estar dos trabalhadores; e sugestões de melhorias para o ambiente de trabalho. As questões buscaram compreender tanto as experiências individuais dos participantes quanto a percepção deles sobre as práticas institucionais de prevenção ao adoecimento psíquico.

3.1 Análise dos Dados

Participaram da pesquisa três profissionais da área da educação vinculados a instituições públicas, sendo dois do sexo feminino e um do sexo masculino, com idades entre 36 e 43 anos e tempo de atuação profissional entre 4 e 20 anos. Para garantir o sigilo das informações, os entrevistados foram identificados como Participante 1, Participante 2 e Participante 3. O Quadro 1 apresenta a caracterização dos participantes da pesquisa.

Quadro 3 – Perfil dos participantes da pesquisa

Participante	Idade	Sexo	Função	Tempo de atuação	Setor
Participante 1	36 anos	Masculino	Professor	4 anos	Escola pública municipal e estadual
Participante 2	42 anos	Feminino	Professora	20 anos	Educação
Participante 3	43 anos	Feminino	Professora	7 anos	Escola

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Para o tratamento dos dados, utilizou-se a técnica de Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011), desenvolvida em três etapas: pré-análise, exploração do material e interpretação. Inicialmente, procedeu-se à leitura integral das respostas, seguida da identificação de unidades de sentido recorrentes. Em seguida, os conteúdos foram agrupados em categorias temáticas relacionadas aos objetivos do estudo: manifestação de sintomas; compromisso organizacional; reconhecimento e valorização profissional; ações institucionais; e sugestões de melhoria.

As respostas obtidas nas entrevistas foram tratadas com sigilo e utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. O material coletado foi submetido à técnica de Análise de Conteúdo, conforme Bardin (2011), possibilitando a organização sistemática das falas em categorias temáticas previamente definidas nos procedimentos metodológicos.

A escolha dessa técnica justifica-se por sua adequação à interpretação sistemática de dados qualitativos, permitindo compreender significados presentes nos discursos e relacioná-los ao referencial teórico adotado. Conforme Creswell e Creswell (2017), pesquisas qualitativas possibilitam aprofundar experiências humanas e compreender fenômenos sociais em seus contextos específicos.

4. Análise e Discussão dos Resultados

A análise evidenciou fatores associados à Síndrome de Burnout no contexto educacional investigado. Embora todos os participantes afirmem conhecer o termo, os relatos revelam diferentes níveis de sofrimento emocional, percepção institucional e experiências de sobrecarga laboral. Esse resultado reforça a visibilidade crescente da temática entre trabalhadores da educação, setor marcado por demandas emocionais, múltiplas responsabilidades e pressão por resultados.

Os dados indicam que o Burnout não decorre apenas de fragilidades individuais, mas de condições organizacionais relacionadas ao excesso de trabalho, à ausência de reconhecimento, ao baixo apoio institucional e às dificuldades estruturais do ambiente escolar. Essa constatação converge com Soares (2023), ao relacionar o adoecimento psíquico à organização do trabalho e às formas de gestão adotadas pelas instituições.

Observou-se ainda que, mesmo quando existem iniciativas institucionais voltadas ao bem-estar, estas tendem a ocorrer de forma pontual e pouco estruturada, limitando sua efetividade preventiva. Conforme Santos Barreto et al. (2022), ações isoladas não são suficientes para enfrentar o Burnout, sendo necessárias estratégias permanentes de promoção da saúde mental no trabalho.

A partir dessas evidências, a análise foi organizada nas seguintes categorias temáticas: manifestação de sintomas; avaliação do compromisso organizacional; reconhecimento e valorização profissional; ações institucionais; e sugestões de melhoria no ambiente de trabalho.

4.1 Manifestação de Sintomas

A análise das entrevistas evidenciou sintomas associados à Síndrome de Burnout entre os profissionais investigados, ainda que em diferentes intensidades. Os relatos confirmam que o contexto educacional pode expor os trabalhadores a desgaste físico e emocional contínuo, especialmente diante da sobrecarga de tarefas, da pressão cotidiana e das exigências relacionais da atividade docente.

O Participante 1 apresentou o quadro mais amplo de sintomas, relatando cansaço físico ou mental excessivo, sensação de esgotamento, falta de motivação, dificuldade de concentração e irritabilidade com colegas ou público. Também informou não perceber ações institucionais voltadas à saúde mental. Esse conjunto de indicadores sugere elevado risco de adoecimento ocupacional, sobretudo pela coexistência de exaustão emocional e desmotivação. Conforme Caixeta et al. (2021), desgaste contínuo, perda de energia e baixa realização profissional constituem sinais importantes do Burnout.

O Participante 2 relatou cansaço físico ou mental excessivo e sensação de esgotamento, embora tenha indicado que a falta de motivação ocorre raramente. Não mencionou dificuldade de concentração nem irritabilidade. Também reconheceu ações pontuais da gestão escolar, ao afirmar que ocorreram “dois momentos no ano passado (2025), formações com palestrantes”. Assim, embora existam sinais de desgaste, a percepção de algum suporte institucional pode atuar como fator moderador do sofrimento ocupacional.

O Participante 3 relatou múltiplos sintomas em períodos de maior sobrecarga, afirmando: “Já senti cansaço físico e mental excessivo, sensação de esgotamento ao final da jornada, falta de motivação em alguns períodos, dificuldade de concentração e episódios de irritabilidade, principalmente em momentos de maior sobrecarga”. O depoimento evidencia a relação entre aumento das demandas e intensificação dos sintomas emocionais, aspecto também apontado por Soares (2023), ao relacionar excesso de exigências organizacionais ao adoecimento psíquico.

De modo geral, os relatos indicam que o esgotamento emocional é o sintoma mais recorrente entre os participantes, seguido por cansaço intenso, desmotivação e irritabilidade. Esses achados reforçam que a docência em instituições públicas envolve fatores estressores relevantes, como múltiplas funções, pressão pedagógica, desafios disciplinares e limitações estruturais. Conforme Alves et al. (2024), profissões

baseadas em contato humano intenso tendem a apresentar maior vulnerabilidade ao Burnout devido à carga emocional permanente do trabalho.

4.2 Avaliação do Compromisso Organizacional

A avaliação do compromisso organizacional com o bem-estar mental dos trabalhadores apresentou variações entre os participantes. As notas atribuídas foram 5, 9 e 7, com média 7, indicando uma percepção moderada de cuidado institucional, embora marcada por diferenças importantes entre as experiências vivenciadas em cada ambiente escolar.

O Participante 1 atribuiu nota 5 ao compromisso da organização, demonstrando percepção limitada sobre as ações institucionais voltadas à saúde mental. Esse dado se relaciona ao fato de afirmar que a gestão não promove ações sobre o tema nem oferece meios institucionais para tratar de sobrecarga, estresse ou sofrimento emocional, evidenciando ausência de suporte formal e fragilidade preventiva.

O Participante 2 atribuiu nota 9, justificando que, “mesmo com toda a realidade em que vivemos em sala de aula, percebo que a equipe gestora e professores buscam o melhor dentro da escola”. O relato revela percepção positiva da gestão e da equipe escolar, ainda que as ações mencionadas tenham ocorrido de forma pontual, como formações com palestrantes no ano anterior.

O Participante 3 atribuiu nota 7, indicando percepção intermediária. Para ele, existem orientações em reuniões pedagógicas e diálogo informal com a coordenação e colegas, mas não há canais institucionais estruturados nem programas permanentes de apoio psicológico. Assim, há iniciativas de acolhimento, porém ainda insuficientes para configurar uma política contínua de saúde mental.

Esses resultados demonstram que o compromisso organizacional é percebido de maneira desigual. Enquanto alguns participantes reconhecem esforços da gestão e da equipe escolar, outros apontam ausência de ações efetivas. Essa diferença evidencia que a prevenção da Síndrome de Burnout depende da institucionalização de práticas permanentes de cuidado, escuta e valorização profissional.

Os achados dialogam com Santos Barreto et al. (2022), ao destacarem que ações de prevenção ao Burnout devem ser contínuas e integradas à cultura organizacional. Também se aproximam de Corrêa et al. (2018), que apontam o suporte institucional e a participação dos trabalhadores como fatores de proteção à saúde mental. Nesse sentido, as instituições investigadas apresentam práticas positivas, mas ainda carecem de políticas estruturadas de prevenção ao adoecimento emocional no ambiente escolar.

4.3 Reconhecimento, Valorização, Ações Organizacionais e Sugestões

O reconhecimento profissional apresentou percepções distintas entre os participantes, evidenciando sua relação com o clima organizacional e o modelo de gestão de cada instituição. Enquanto o Participante 1 afirmou não se sentir reconhecido, o Participante 2 declarou sentir-se valorizado, e o Participante 3 avaliou a questão de forma parcial, afirmando que “em alguns momentos há reconhecimento,

porém ele nem sempre é constante ou proporcional às responsabilidades e à carga de trabalho exercida".

Essas divergências indicam que a valorização profissional não depende apenas de remuneração, mas também de respeito institucional, apoio da liderança, condições adequadas de trabalho e reconhecimento simbólico do esforço cotidiano. No setor educacional, essa dimensão é ainda mais relevante, pois a docência envolve dedicação emocional, responsabilidades pedagógicas e mediação constante de conflitos. Conforme Santos et al. (2024), professores inseridos em ambientes pouco acolhedores tendem a apresentar maior desgaste psíquico e desmotivação.

Quanto às ações voltadas à saúde mental, observou-se ausência de políticas contínuas e estruturadas nas instituições investigadas. O Participante 1 informou não haver ações específicas; o Participante 2 mencionou apenas "dois momentos no ano passado (2025), formações com palestrantes"; e o Participante 3 relatou iniciativas "de forma limitada", restritas a orientações pontuais em reuniões pedagógicas, sem programas de cuidado emocional. Na educação pública, essa ausência é preocupante, pois professores lidam diariamente com turmas numerosas, cobranças institucionais, desafios disciplinares, metas pedagógicas e demandas burocráticas. Conforme Corrêa et al. (2018), ambientes que negligenciam a escuta ativa e o bem-estar emocional favorecem o surgimento e o agravamento do Burnout.

Entre as sugestões dos entrevistados, destaca-se a implantação de acompanhamento psicológico, por meio de convênios, atendimentos periódicos nas escolas ou canais remotos de acolhimento. Essa medida poderia oferecer suporte precoce aos trabalhadores, reduzindo sintomas de ansiedade, estresse e esgotamento antes que evoluam para afastamentos prolongados. Outra proposta relevante foi a criação de espaços formais de escuta, como rodas de conversa, reuniões de acolhimento e canais institucionais confidenciais para relatos de sofrimento emocional. No ambiente escolar, essa ação fortalece vínculos entre gestão e equipe pedagógica, permitindo a identificação preventiva dos problemas.

A valorização salarial e profissional apareceu como outra demanda importante. Além da remuneração adequada, envolve planos de carreira, reconhecimento público, participação nas decisões institucionais e melhores condições de trabalho. Quando há percepção de justiça e respeito institucional, tende a haver maior motivação e comprometimento.

Os participantes também sugeriram jornada flexível e espaços de descompressão. A flexibilização pode ocorrer pela melhor organização de horários, redução de reuniões improdutivas e otimização do tempo pedagógico. Já os espaços de descompressão correspondem a ambientes destinados a pausas, descanso breve e recuperação emocional durante a jornada. De modo geral, as sugestões demonstram que os profissionais reconhecem que o enfrentamento da Síndrome de Burnout exige mudanças estruturais, e não apenas estratégias individuais de adaptação. Os dados reforçam que prevenir o adoecimento mental no setor educacional demanda políticas permanentes de cuidado, valorização profissional e gestão humanizada.

5. Conclusão e Contribuições

O presente Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo analisar a importância das políticas de saúde mental no ambiente de trabalho, com foco na prevenção da Síndrome de Burnout. A pesquisa partiu da compreensão de que o esgotamento profissional não é um problema individual isolado, mas um fenômeno estrutural relacionado às condições organizacionais, à cultura institucional e às práticas de gestão. Considera-se que os objetivos específicos foram alcançados: o primeiro, ao conceituar a Síndrome de Burnout e apresentar suas características, causas e manifestações; o segundo, ao discutir complicadores como sobrecarga laboral, falta de reconhecimento, pressão por resultados, conflitos organizacionais e ausência de suporte institucional; e o terceiro, ao indicar ações como acompanhamento psicológico, espaços de escuta, valorização profissional, flexibilização da jornada e melhoria das condições organizacionais.

No que se refere à pesquisa empírica, realizada com profissionais da área da educação, os resultados confirmaram a presença de sintomas associados ao Burnout no contexto investigado. Observou-se que, embora exista conhecimento prévio sobre a síndrome, ainda há lacunas significativas quanto à implementação de políticas estruturadas e permanentes de cuidado com a saúde mental. As ações institucionais identificadas mostraram-se pontuais e insuficientes diante das demandas emocionais relatadas pelos participantes.

As sugestões apresentadas pelos participantes como acompanhamento psicológico, redução da sobrecarga de trabalho, criação de espaços formais de escuta e valorização salarial convergem com as recomendações apontadas na literatura, reafirmando que o enfrentamento da Síndrome de Burnout exige intervenções estruturais e não apenas ações voltadas ao fortalecimento individual do trabalhador.

Dessa forma, conclui-se que a promoção da saúde mental no ambiente organizacional deve ser compreendida como investimento estratégico e responsabilidade institucional. Organizações que priorizam o bem-estar de seus colaboradores tendem a apresentar melhores índices de engajamento, menor rotatividade, redução de afastamentos e melhoria no desempenho coletivo. A prevenção do Burnout, portanto, não se limita a uma questão de cuidado humano, mas constitui também um diferencial competitivo e sustentável para as instituições.

Quanto às limitações do estudo, destaca-se o número reduzido de participantes na etapa empírica, o que não permite generalizações amplas. Entretanto, os dados obtidos foram suficientes para evidenciar a relevância do tema e reforçar a necessidade de novas pesquisas, com amostras mais amplas e em diferentes contextos organizacionais.

O estudo reafirma que discutir saúde mental no trabalho é urgente e indispensável. Espera-se que a pesquisa contribua para ampliar o debate acadêmico e incentivar a formulação de políticas organizacionais mais humanizadas, capazes de transformar o ambiente laboral em um espaço de realização, dignidade e equilíbrio, prevenindo o adoecimento psíquico e promovendo qualidade de vida.

Referências

ALVES, B. N. et al. Síndrome de burnout: características gerais e impactos na prática laboral dos trabalhadores da saúde. In: **Ciência, Cuidado E Saúde: Contextualizando Saberes-VOLUME 4**. Editora Científica Digital, 2024. p. 198-212.

CAIXETA, N. C. et al. A síndrome de Burnout entre as profissões e suas consequências. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 4, n. 1, p. 593-610, 2021.

CÂNDIDO, J.; SOUZA, L. R. de. Síndrome de Burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia. pt**, v. 28, p. 1-12, 2017.

CORRÊA, J. S. et al. **Bem-estar no trabalho e síndrome de Burnout:** análise de faces opostas no cotidiano de servidores penitenciários gaúchos. 2018.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. Sage publications, 2017.

GIL, A C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa-Cap** 2. 2017.

MARQUES, Walter Rodrigues et al. Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. **Conjecturas**, v. 22, n. 1, p. 193-207, 2022.

MENEZES, Karine Lima de; CHANCHENCOW, Kele Lima de Menezes; HORÁCIO, Paloma Cristina Alves. **Síndrome de Burnout com foco na qualidade de vida profissional e pessoal do colaborador.** 2021.

OLIVEIRA LIMA, L. A.; JUNIOR, P. L. D.; DE OLIVEIRA GOMES, O. V.. Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de burnout entre profissionais da saúde. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 16, n. 47, p. 264-283, 2023.

SANTOS BARRETO, Tamires et al. A importância de ações estratégicas para prevenção da síndrome de Burnout no ambiente de trabalho. **REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**, v. 3, n. 2, p. 04-17, 2022.

SANTOS, E. N. et al. Saúde do trabalhador no ambiente hospitalar: fatores de risco para burnout. **Nursing Edição Brasileira**, v. 22, n. 248, p. 2572-2576, 2019.

SANTOS, T. A. et al. Docência em tempos de pandemia: impactos na saúde mental do educador. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 18, n. 52, p. 462-485, 2024.

SOARES, M. A. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições para a saúde mental do trabalhador e intervenções para a prevenção da Síndrome de Burnout. 2023.