

ÁREA TEMÁTICA 4: ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL E INOVAÇÃO

ESTRATÉGIA E CULTURA ORGANIZACIONAL: O IMPACTO DO BURNOUT NAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

Este artigo busca identificar a relação existente entre a Síndrome de *Burnout* e a Cultura Organizacional e tem por objetivo contribuir para a promoção do conhecimento sobre *burnout* e as principais diretrizes práticas que possam ser adotadas por empresas para mitigar os impactos do *burnout* nas organizações. Quanto aos fins, a pesquisa é qualitativa e aplicada. Quanto aos meios, ela é documental e bibliográfica. Edifica-se na revisão bibliográfica de artigos pesquisados no Google Acadêmico. Como principais achados, evidenciou-se que a cultura organizacional é um ativo central na promoção da saúde mental dos trabalhadores, desempenhando um papel significativo no desempenho da organização e influenciando na capacidade de inovação, missão e valores organizacionais. As estratégias utilizadas pelas empresas pesquisadas, para promover o desenvolvimento de ambientes saudáveis e sustentáveis, contribuem para a conscientização e a implementação de medidas que possam reduzir a incidência de *burnout* e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores com potencial de se transformarem em relevantes ativos organizacionais com vistas ao alcance de vantagem competitiva.

PALAVRAS-CHAVE: *Burnout*. Cultura organizacional. Ações afirmativas. Estratégia organizacional.

ABSTRACT

This article seeks to identify the relationship between Burnout Syndrome and Organizational Culture, with the aim of contributing to the enhancement of knowledge about burnout and providing practical guidelines that companies can adopt to mitigate the impacts of burnout within organizations. Regarding its objectives, the research is qualitative and applied. In terms of methods, it is documentary and bibliographic, relying on a literature review of articles sourced from Google Scholar. Key findings indicate that organizational culture is a central asset in promoting workers' mental health, playing a significant role in organizational performance and influencing innovation capacity, mission, and organizational values. The strategies employed by the researched companies to foster the development of healthy and sustainable environments contribute to raising awareness and implementing measures that can reduce burnout incidence and improve workers' quality of life, potentially transforming them into significant organizational assets with a view to achieving a competitive advantage.

KEYWORDS: Burnout. Organizational culture. Affirmative actions. Organizational strategy.

1 INTRODUÇÃO

A evolução do número de estudos dedicados a analisar a Síndrome de *Burnout*, doença crescente no cenário global, é percebida desde 2010 (INOCENTE; VICENTINI, 2010; AGUIAR et al., 2017; JORNAL DA USP, 2023; PALMEIRIM, 2023). O Ministério da Saúde define a Síndrome de *Burnout*, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como “um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade” (BRASIL, 2024).

O Brasil ocupa o segundo lugar em casos de *burnout*, entre Japão e China, com, respectivamente, 30%, 70% e 24% de incidência da síndrome na população ativa (FILIPPE, 2020). Em 2020, a International Stress Management Association no Brasil (ISMA-BR) apontou que 72% da população brasileira sofre de alguma causa geradora de estresse. Desse total, 32% sofrem de *burnout* e quase a totalidade permanece trabalhando (PAVAN, 2023).

A gravidade da Síndrome do *Burnout* é ilustrada pela crescente judicialização, apontando 72% de casos no primeiro ano da pandemia por Covid-19 (POMBO, 2023). Somente em 2020, pouco mais de 285 mil reais foram concedidos como auxílio-doença, sendo o Estado de São Paulo líder dos processos ajuizados, com 336 casos em 2022 (PIAZZA, 2023). A síndrome afeta com maior frequência indivíduos das áreas de recursos humanos, vendas, educação e liderança (SERRANO, 2023).

No ano de 2022, a Organização Mundial de Saúde (OMS) incorporou a Síndrome de *Burnout* à relação das doenças ocupacionais reconhecidas pela organização, destacando a necessidade urgente de abordagens eficazes para a sua prevenção e tratamento (PALMEIRIN, 2023).

Nesse contexto, o entendimento dos pressupostos acerca da cultura organizacional ganha realce. Robbins, Judge e Sobral conceituam cultura organizacional como um “sistema de valores compartilhados pelos membros de uma organização que a diferencia das demais” (2010, p. 500). Complementarmente, Benevides-Pereira (2002) identifica que a cultura organizacional possui papel relevante no surgimento do *burnout* a partir das normas, valores e de sua influência na coletividade, com a capacidade de nutrir ou minimizar o impacto dos agentes estressores.

A cultura organizacional compõe os recursos intangíveis de uma organização, formando a base para o estabelecimento de estratégias com vistas a geração de vantagens competitivas. Ireland, Hoskisson e Hitt (2014, p. 70) apontam que “as pessoas são um recurso particularmente importante para produzir inovações e obter vantagens competitiva”.

Assim, este artigo propõe-se a identificar a relação entre a Síndrome de *Burnout* e a Cultura Organizacional, apresentando as possíveis estratégias adotadas por empresas para promover ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis, partindo do entendimento de que a cultura organizacional é uma fonte superior para geração de capacidades e competências essenciais (IRELAND; HOSKISSON; HITT, 2014).

Em termos metodológicos, esta é uma pesquisa bibliográfica a partir da seleção de artigos investigados no Google Acadêmico, no período entre 10 e 20

maio de 2024,

Ao final, espera-se que este estudo contribua para a conscientização e a implementação de medidas que possam reduzir a incidência de *burnout* e melhorar a qualidade de vida de trabalhadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 *Burnout*: Origem e Conceito

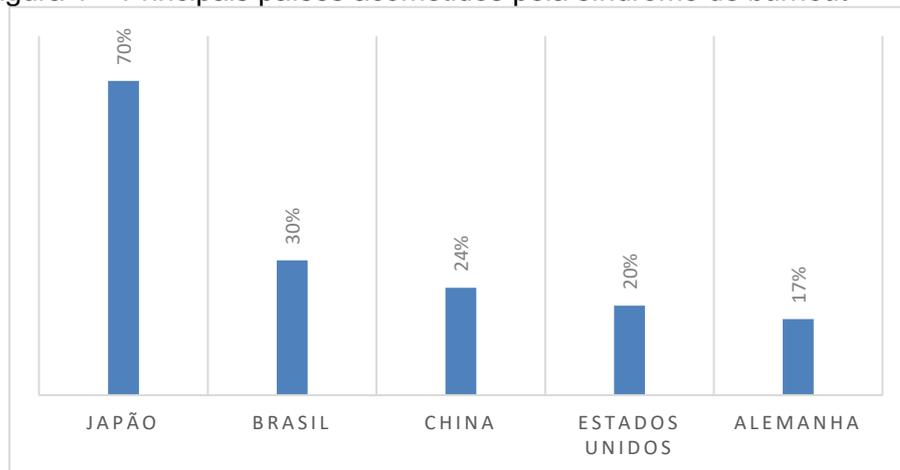
O *burnout* é um fenômeno psicológico complexo que afeta indivíduos submetidos a longos períodos de estresse crônico no ambiente de trabalho. Ele se manifesta como um estado de esgotamento físico, emocional e mental, resultando em uma sensação de exaustão duradoura. O *burnout* é caracterizado por três componentes principais: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. A síndrome pode impactar negativamente a saúde física e mental dos indivíduos, além de comprometer a produtividade e satisfação no trabalho (PERNICIOTTI et al., 2020).

De origem inglesa, a palavra *burnout*, em tradução livre, significa “queimar-se por completo”. O termo foi criado pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberger em 1974. Na época, Freudenberger trabalhava 12 horas por dia, o que, agregado aos atendimentos noturnos em uma clínica para dependentes químicos, o vitimou de esgotamento físico e mental (VIEIRA; RUSSO, 2019).

A partir desse estudo seminal, houve um aumento gradual do número de estudos abordando o tema. Na fase inicial, o conceito era centrado nas decisões clínicas do fenômeno e em constatações teóricas de sua relativa frequência. A partir da década de 1980, é possível observar o desenvolvimento centrado em análises práticas e focando em ocupações que têm como objetivo cuidar do outro, como profissionais da saúde e da educação. Nos últimos anos, aprofundou-se a tendência empírica e avalia-se a incidência desse fenômeno em outras ocupações.

A Síndrome de *Burnout* tem ganhado destaque especialmente após a pandemia por Covid-19, sendo classificada pela OMS como doença ocupacional (ESTADO DE MINAS, 2023). Segundo a International Stress Management Association (ISMA-BR), o Brasil ficou em segundo lugar nos casos de *burnout* em 2021, atrás do Japão. A pesquisa aponta que 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a condição (ESTADO DE MINAS, 2023), conforme ilustrado pela Figura 1.

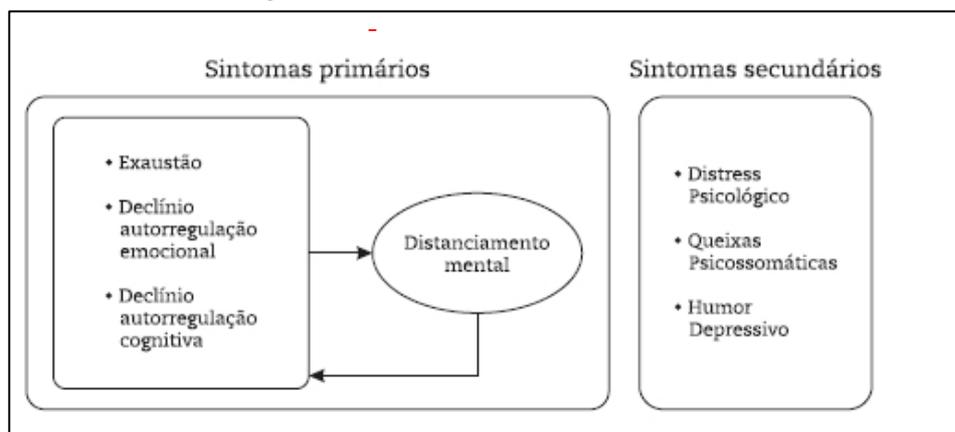
Figura 1 – Principais países acometidos pela síndrome de *burnout*



Fonte: Os autores (2024) com base em ISMA-BR

Dentre os principais sintomas do *burnout* evidenciam-se o desânimo, o estresse, problemas gastrointestinais, enxaqueca e mudanças de humor, podendo levar o funcionário ao afastamento da função (SCHAUFELI; DE WITTE; DESART, 2019). Os autores caracterizam a síndrome como um conjunto de sintomas primários, podendo ser acompanhados de sintomas secundários, conforme apresentado na Figura 2.

Figura 2 – Sintomas da Síndrome de Burnout



Fonte: Schaufeli, de Witte e Desart (2019, p.29).

A exaustão emocional no *burnout* se traduz em uma sensação de esgotamento, em que os indivíduos se sentem drenados emocionalmente e incapazes de lidar com as demandas do trabalho.

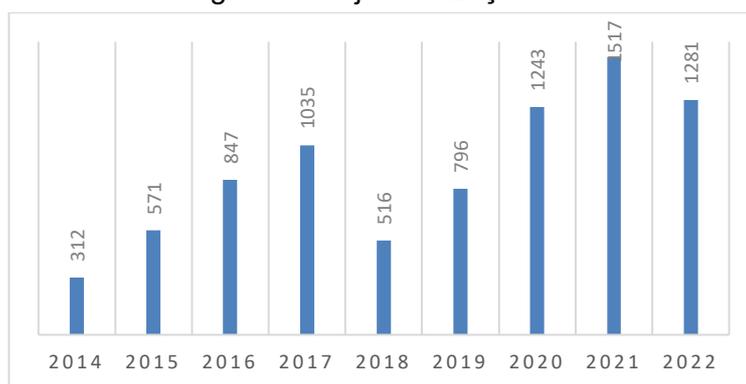
A despersonalização, distúrbio da saúde mental em que o paciente se sente constantemente desconectado de seu corpo e de seus pensamentos, está associada a sentimentos de cinismo, distanciamento e negativismo em relação às responsabilidades profissionais, resultando em uma desconexão emocional dos colegas de trabalho e clientes.

Além disso, a diminuição da realização pessoal envolve uma perda de sentido e propósito no trabalho, levando os indivíduos a se sentirem ineficazes,

desvalorizados e desmotivados em relação às suas realizações profissionais. Deste modo, é de extrema importância que as empresas tenham uma cultura organizacional eficiente e que olhem para a satisfação profissional do seu funcionário (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT) são a terceira maior causa de afastamento do trabalhador, com tendência ao crescimento (ARAÚJO; PINHO; MASSON, 2023). Pombo (2023) evidencia que o número de profissionais afastados por *burnout* no Brasil apresenta constante evolução desde 2014 e significativo aumento no período da pandemia por Covid-19, conforme a Figura 3.

Figura 3 – A judicialização do *burnout*



Fonte: Trench Rossi Watanabe (2023).

O afastamento do trabalho devido à síndrome também impacta a esfera pública. Entre os anos de 2017 e 2018, os pedidos de auxílio-doença relacionados ao *burnout* cresceram 114,8%, passando de 196 para 421 casos (GUERRA, 2022).

Dentre as principais consequências para as organizações são relatados a queda de produtividade, o aumento do absenteísmo e rotatividade e, por fim, o clima organizacional negativo, marcado por tensões e conflitos interpessoais (SERRANO, 2023). Estas consequências impactam nas relações com os *stakeholders*, na capacidade de inovação de uma organização assim como no distanciamento da missão e objetivos organizacionais.

2.2 Cultura Organizacional

A cultura organizacional refere-se ao conjunto de valores, crenças, comportamentos, normas e práticas compartilhadas por membros de uma organização. Consiste na personalidade da empresa, moldando como as pessoas interagem entre si e com o ambiente externo. A cultura organizacional influencia desde a forma como as decisões são tomadas até como os funcionários se vestem e se comportam no ambiente de trabalho (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Para Robbins, Judge e Sobral (2010), a cultura organizacional é desenvolvida ao longo do tempo e influenciada por diversos fatores, tais como a história, lideranças, experiências passadas, o tipo de negócio e o contexto sociocultural em que a organização está inserida. Adicionalmente, os autores revelam que a cultura organizacional é intrinsecamente responsável por definir a missão e provoca o surgimento dos objetivos da empresa. Portanto, ela deve ser alinhada a outros aspectos das decisões e ações da companhia, como direção,

planejamento, organização e controle, para que se possa representar melhor a organização.

A relevância da cultura, ativo intangível de uma organização, é apontada por Ireland, Hoskisson e Hitt (2014, p. 75) ao identificar que “como os recursos intangíveis são menos visíveis e mais difíceis de serem entendidos, as empresas preferem depender mais deles do que dos recursos tangíveis como a base para as suas capacidades e competências essenciais.”

Uma cultura organizacional forte e positiva pode promover o engajamento dos funcionários, a inovação, a colaboração e a satisfação no trabalho, enquanto uma cultura fraca ou negativa pode levar a conflitos, desmotivação e até mesmo a problemas de retenção de talentos. Assim, entender e cultivar uma cultura organizacional saudável é essencial para o sucesso em longo prazo de uma empresa a partir dos pilares humanos.

A cultura organizacional pode desempenhar um papel significativo tanto na prevenção como na promoção do *burnout* entre os funcionários. Serrano (2023) identifica que as áreas com profissionais mais acometidos pela síndrome são recursos humanos e vendas e nos segmentos de educação e saúde, alertando que a alta pressão no ambiente de trabalho, a falta de apoio e comunicação entre as equipes e gestores e um âmbito de trabalho hostil são alguns gatilhos que desencadeiam a síndrome.

Em uma cultura em que a elevada pressão e demanda por retornos irrealistas são a norma, os funcionários convivem com uma constante sensação de estresse e sobrecarga, levando à exaustão emocional e física. Quando a competição é incentivada em detrimento da colaboração, os funcionários podem se sentir isolados e desamparados. A falta de apoio social e emocional aumenta o risco de *burnout*, pois os funcionários podem não ter os recursos necessários para lidar com o estresse do trabalho.

Ambientes nos quais a comunicação é deficiente e o *feedback* é frequentemente negativo ou não construtivo, os funcionários se sentem desvalorizados e desmotivados. Isso resulta na sensação de despersonalização e baixa realização pessoal. Além disso, em culturas em que o desrespeito e o comportamento hostil são tolerados ou até encorajados, os funcionários podem experimentar um ambiente de trabalho emocionalmente tóxico, o que aumenta significativamente o estresse e a ansiedade, contribuindo para o desenvolvimento do *burnout*.

Por fim, em culturas em que o reconhecimento e a recompensa pelo trabalho duro são escassos, os funcionários tendem a se sentir desvalorizados e subestimados. Essa falta de valorização leva à desmotivação e ao desengajamento. Assim, uma cultura organizacional tóxica pode criar um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento do *burnout*, aumentando a probabilidade de os funcionários experimentarem exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal associadas à síndrome.

3 METODOLOGIA

De acordo com Gray (2012), a tarefa da pesquisa é explorar e identificar as múltiplas perspectivas das pessoas em ambientes naturais. Para Silva e Menezes (2005), a metodologia científica pode ser entendida como um conjunto de etapas,

dispostas ordenadamente durante a investigação de um problema. Lakatos e Marconi (2003) definem o método como um conjunto de atividades sistemáticas e racionais, que permitem alcançar o objetivo, definir o caminho a ser seguido e detectar os erros, auxiliando dessa forma as decisões do pesquisador.

Este estudo baseia-se na taxonomia proposta por Vergara (1997), categorizada por dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, esta pesquisa é considerada como:

- a) explicativa: ao esclarecer quais fatores contribuem para a ocorrência de um determinado fenômeno;
- b) aplicada: pois possui finalidade prática, buscando resolver problemas concretos.

Quanto aos meios, esta pesquisa é considerada como:

- a) pesquisa documental: realizada em documentos ou com pessoas da organização estudada;
- b) pesquisa bibliográfica: realizada através do levantamento sistemático da literatura, em que foram selecionados livros e artigos com aderência ao tema estudado.

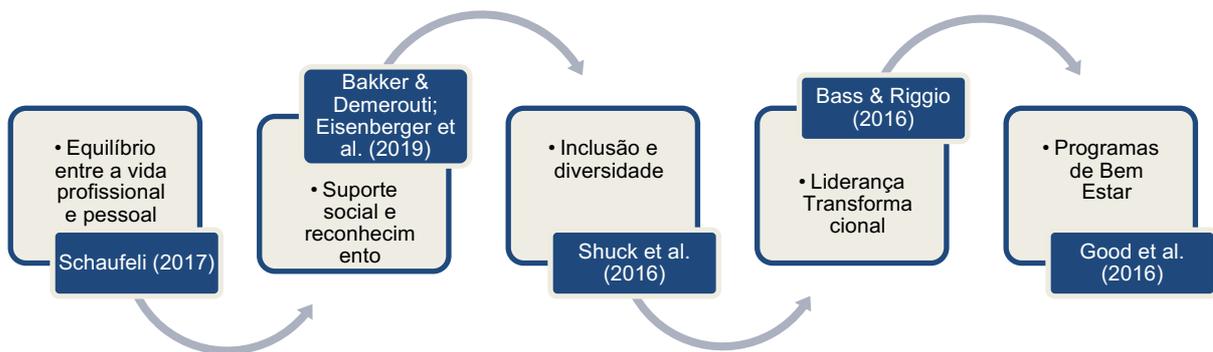
Intencionando alcançar respostas aos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa no Google Acadêmico, no período entre 10 e 20 maio de 2024, com as palavras-chave “*Burnout*”, “comportamento organizacional”, “ações afirmativas” e “estratégia organizacional”.

Os artigos resultantes foram refinados a partir do idioma português e por período, considerando publicações entre 2019 e 2024 para construção do artigo.

4 DISCUSSÃO

As organizações têm papel central no combate à síndrome de *burnout*. O uso de estratégias organizacionais com foco no mapeamento e desenvolvimento da cultura organizacional, com objetivo de reduzir o *burnout*, pode promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Os principais pilares para o desenvolvimento de ações de combate ao *burnout*, e seus respectivos autores, são evidenciados na Figura 4.

Figura 4 – Pilares de ações de combate ao *burnout* e seus autores



Fonte: Os autores (2024).

Uma das abordagens mais eficazes para a redução do *burnout* é a promoção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Nesse sentido, de acordo com Schaufeli (2017), é crucial a criação de uma cultura que valorize o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O autor revela que organizações que incentivam horários de trabalho flexíveis, permitem o trabalho remoto e respeitam o tempo de descanso dos funcionários tendem a apresentar taxas mais baixas de *burnout*. Essa flexibilidade ajuda os funcionários a gerenciar melhor suas responsabilidades pessoais e profissionais, reduzindo o estresse e a exaustão.

O desenvolvimento de uma cultura de apoio mútuo e reconhecimento também é fundamental. Estudos mostram que o suporte social no trabalho está associado a menores níveis de *burnout* (BAKKER; DEMEROUTI, 2018). Programas de mentoria, grupos de apoio e atividades de grupo podem fortalecer os laços entre os funcionários, criando um ambiente mais coeso e solidário. Por fim, o reconhecimento e recompensa de esforços dos funcionários também é uma prática eficaz, com capacidade de aumentar sua motivação e o engajamento, diminuindo assim a probabilidade de *burnout* (EISENBERGER; FASOLO; DAVIS-LAMASTRO, 2019).

A promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado promove o sentimento de valorização e respeito individual, com melhoria significativa no bem-estar psicológico (SHUCK; ADELSON; REIO, 2016). Políticas que promovem a diversidade e a inclusão não apenas beneficiam a saúde mental dos funcionários, mas também enriquecem a cultura organizacional, trazendo perspectivas variadas e sustentando inovações para a empresa.

Outro fator importante é a liderança, que desempenha um papel crucial na formação da cultura organizacional e na prevenção do *burnout*. Líderes que adotam um estilo de liderança transformacional, caracterizado por inspirar e motivar os funcionários, são mais eficazes na redução do *burnout* (BASS; RIGGIO, 2006). Esses líderes incentivam a autonomia, oferecem *feedback* construtivo e criam uma visão compartilhada, o que pode aumentar o senso de propósito e pertencimento dos funcionários.

Por fim, a implementação de programas de bem-estar com a inclusão de atividades como meditação, exercícios físicos e *workshops* sobre gestão de tempo e estresse têm mostrado resultados positivos na redução do *burnout* (GOOD et al.,

2016).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno do *burnout* é uma realidade cada vez mais presente nos ambientes de trabalho, especialmente após o contexto desafiador da pandemia por Covid-19 e no cenário de hipercompetição. Este artigo buscou fazer uma conexão entre a Síndrome de *Burnout* e a Cultura Organizacional. A partir da análise dos dados apresentados, foi possível evidenciar o impacto do *burnout* no desempenho organizacional e no papel crucial que a cultura organizacional desempenha na prevenção e mitigação do *burnout*. Ambientes de trabalho que promovem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além de suporte social, reconhecimento, diversidade, inclusão e liderança transformacional, são mais eficazes na redução dos níveis de *burnout* entre os funcionários com a possibilidade de se transformarem em competências essenciais de uma organização, nutrindo especialmente inovações.

O artigo aponta que a adoção de práticas de horários flexíveis e o respeito ao tempo de descanso dos trabalhadores diminuem as taxas de *burnout* (SCHAUFELI, 2017). A menor incidência de *burnout* também está associada ao suporte social no trabalho, fortalecido por programas de mentoria e atividades de grupo (BAKKER; DEMEROUTI, 2018).

A valorização e o reconhecimento dos esforços dos funcionários também se mostram essenciais para sua motivação e seu engajamento, reduzindo significativamente os riscos de *burnout* (EISENBERGER; FASOLO; DAVIS-LAMASTRO, 2019). Assim como a promoção de um ambiente inclusivo e diversificado contribui para o bem-estar psicológico, enriquecendo a cultura organizacional e promovendo inovações dentro da empresa (SHUCK; ADELSON; REIO, 2016).

Dessa forma, líderes que adotam um estilo de liderança estratégica e transformacional, influenciando, inspirando e motivando os indivíduos em uma organização, têm maior sucesso na prevenção do *burnout* ao fomentarem a autonomia e o senso de propósito dos trabalhadores (BASS; RIGGIO, 2006).

Por fim, a implementação de programas de bem-estar, incluindo atividades como meditação, exercícios físicos e *workshops* sobre gestão de estresse demonstram resultados positivos na redução do *burnout* (GOOD et al., 2016).

Assim, a conscientização e a implementação destas medidas são fundamentais para a criação de ambientes organizacionais saudáveis e sustentáveis para que as organizações possam lidar de forma sustentável com as mudanças cada vez maiores no cenário competitivo do século XXI

Este estudo contribui ao evidenciar que a cultura organizacional é um ativo central na promoção da saúde mental e consequente desempenho dos trabalhadores, apresentando as principais diretrizes práticas que podem ser adotadas por organizações com o objetivo de mitigar os impactos do *burnout*.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, C. V. N. et al. Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, Burnout e estresse ocupacional. **Revista**

Psicologia, Diversidade e Saúde, v. 6, n. 2, p. 121-131, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.17267/2317-3394rps.v6i2.1157>. Acesso em: 20 jul. 2024.

ARAÚJO, Tânia Maria de; PINHO, Paloma de Sousa; MASSON, Maria Lucia Vaz. Trabalho e saúde de professoras e professores no Brasil: reflexões sobre trajetórias das investigações, avanços e desafios. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, supl. 1, p. e00087318, 2019.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. (2018) Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2018.

BASS, B. M.; RIGGIO, R. E. (2006). Transformational Leadership. **Psychology Press**.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. R. Burnout: O processo de adoecer pelo trabalho. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M. R. (Org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRASIL (2024). Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Síndrome de Burnout**. Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-Burnout>. Acesso em: 20 jul. 2024.

EISENBERGER, R.; FASOLO, P.; DAVIS-LaMASTRO, V. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. **Journal of Applied Psychology**, v. 75, n. 1, p. 51-59, 2019.

ESTADO DE MINAS. Saúde e Bem Viver. 26.05.2023. **Síndrome de Burnout**: Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados. Disponível em: www.em.com.br/app/noticia/saude-e-bem-viver/2023/05/26/interna_bem_viver,1498977/sindrome-de-burnout-brasil-e-o-segundo-pais-com-mais-casos-diagnosticados.shtml. Acesso em: 22 jul. 2024.

FILIPPE, Marina. (2020). Precisamos falar sobre burnout. **Revista Exame**. Publicado em 13 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/burn-out/>. Acesso em: 22 jul. 2024.

GOOD, D. J.; LYDDY, C. J.; GLOMB, T. M.; BONO, J. E.; BROWN, K. W.; DUFFY, M. K.; ... e LAZAR, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. **Journal of Management**, 42(1), 114-142.

GRAY, David E. **Pesquisa no mundo real**. Porto Alegre: Penso, 2012.

GUERRA, Arthur. Afastamento por Burnout é o tema do momento; mas, e a volta para o trabalho? **Forbes**, 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/coluna/2022/05/arthur-guerra-afastamento-por-Burnout-e-o-tema-do-momento-mas-e-a-volta-para-o-trabalho/>. Acesso em: 22 jul. 2024.

INOCENTE, Nancy Julieta; VICENTINI, Jordana. (2010). Avaliação da cultura organizacional e a manifestação de Burnout em profissionais de saúde mental do Vale do Paraíba. 65º CONGRESSO ABM. **Anais** [...], Rio de Janeiro, p. 2214-2219. ISSN: 2594-5327. DOI 10.5151/2594-5327-16408.

[JORNAL DA USP](#). Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros: Otávio Pinto e Silva explica como empresas e trabalhadores enfrentam essa situação e quais são os direitos desses profissionais. **Jornal da USP**, Universidade de São Paulo. Publicado em 30/10/2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>. Acesso em: 22 jul. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar; LEITER, Michael. (2001). Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, 52. 397-422. 10.1146/annurev.psych.52.1.397.

PALMEIRIM, Juliana - bolsista sob supervisão da DAI/SCS, Universidade Federal Fluminense (UFF). **Síndrome de Burnout**: Professor da UFF realiza estudos sobre a promoção de saúde nos ambientes de trabalho. Disponível em: <https://www.uff.br/?q=noticias/11-04-2023/sindrome-de-burnout-professor-da-uff-realiza-estudos-sobre-promocao-de-saude-nos>. Acesso em: 22 jul. 2024.

PAVAN, Bruno. (2023). 72% dos brasileiros estão estressados no trabalho, revela pesquisa. **ISTOÉ Dinheiro**: Carreira.10/09/2023. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/72-dos-brasileiros-estao-estressados-no-trabalho-revela-pesquisa/> Acesso em: 27 jul. 2024. 27 jul. 2024.

PERNICIOTTI, Patrícia et al. Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. **Revista SBPH**, v. 23, n. 1, p. 35-52, jun. 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/343263645_Sindrome_de_Burnout_nos_profissionais_de_saude_atualizacao_sobre_definicoes_fatores_de_risco_e_estrategia_s_de_prevencao. Acesso em: 27 jul. 2024.

PIAZZA, Izabela. Acordei no chão com todos me olhando, conta jovem que sofreu Burnout. **SCC10**. Saúde Mental. 2023. Disponível em: <https://scc10.com.br/saude/acordei-no-chao-com-todos-me-olhando-conta-jovem-que-sofreu-Burnout/>. Acesso em: 22 jul. 2024.

POMBO, Bárbara. Número de ações por síndrome de Burnout cresce na justiça do trabalho. **Valor Econômico**, Legislação. Publicado em: 12/01/2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2023/01/12/numero-de-acoes-por-sindrome-de-Burnout-cresce-na-justica-do-trabalho.ghtml>. Acesso em: 22 jul. 2024.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SCHAUFELI, W. B. Applying the job demands-resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and Burnout. **Organizational Dynamics**, v. 46, n. 2, p. 120-132, 2017.

SCHAUFELI, W. B.; DE WITTE, H.; DESART, S. **Manual Burnout Assessment Tool (BAT)**. KU Leuven, Belgium. 2019. Unpublished internal report.

SERRANO, Layane (2023). Veja as 6 áreas que mais sofrem com burnout, segundo estudo que usa IA. **Exame**. Carreira. Publicado em 1 de agosto de 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/veja-as-6-areas-que-mais-sofrem-com-burnout-segundo-estudo-que-usa-ia/> Acesso em: 05 ago. 2023.

SHUCK, B.; ADELSON, J. L.; REIO Jr., T. G. The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. **Human Resource Management**, v. 56, n. 6, p. 953-977, 2016.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. (2005). **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Departamento de Ciência da Informação da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. 4ª Edição. Florianópolis, SC..

TRENCH ROSSI WATANABE (2023). Valor Econômico menciona levantamento feito pelo time Trabalhista sobre processos decorrentes de Síndrome de Burnout nas empresas. **Trench Rossi Watanabe. Novidades**. Publicado em 26/01/2023. Disponível em: www.trenchrossi.com/noticias/valor-economico-menciona-levantamento-feito-pelo-time-trabalhista-sobre-processos-decorrentes-de-sindrome-de-burnout-nas-empresas/. Acesso em: 22 jul. 2024.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

VIEIRA, Isabela; RUSSO, Jane Araujo (2019). Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. *Physis*: **Revista De Saúde Coletiva**, 29(2), e290206. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312019290206>