

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM
ADMINISTRAÇÃO

KARLA VICTÓRIA LOPES DA SILVA
LARYSSIA NASCIMENTO DE SOUZA
PAULO RICARDO MARINHO ARAÚJO DA SILVA

SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS IMPACTOS NO AMBIENTE LABORAL:
UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

RECIFE/2025.2

KARLA VICTÓRIA LOPES DA SILVA
LARYSSIA NASCIMENTO DE SOUZA
PAULO RICARDO MARINHO ARAÚJO DA SILVA

**SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS IMPACTOS NO AMBIENTE LABORAL:
UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Projeto apresentado ao Centro
Universitário Brasileiro – UNIBRA, como
requisito parcial para obtenção do título
de bacharelado em Administração.

Professor Orientador: Dr. Bruno Moura

RECIFE/2025.2

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Laís Cardoso, CRB-4/PE-1753/P.

S586s Silva, Karla Victória Lopes da.
Síndrome de burnout e seus impactos no ambiente laboral: uma
revisão bibliográfica / Karla Victória Lopes da Silva, Laryssia
Nascimento de Souza, Paulo Ricardo Marinho Araújo da Silva. -
Recife: Edição do autor, 2025.
36 p. : il. color.

Orientador(a): Dr. Bruno Melo Moura.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
Universitário Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração,
2025.

Inclui Bibliografia.

1. Síndrome de Burnout. 2. Clima organizacional. 3. Liderança. I.
Souza, Laryssia Nascimento de. II. Silva, Paulo Ricardo Marinho
Araújo da. III. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. IV. Título.

CDU: 658

KARLA VICTÓRIA LOPES DA SILVA
LARYSSIA NASCIMENTO DE SOUZA
PAULO RICARDO MARINHO ARAÚJO DA SILVA

**SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS IMPACTOS NO AMBIENTE LABORAL:
UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à disciplina de TCC do Curso de
Administração do Centro Universitário
Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos
para conclusão do curso.

Examinadores:

Orientador - Prof. Dr. Bruno Melo Moura

Examinador 1 – Prof.

Examinador 2 – Prof.

Nota: _____

Data: ____/____/____

Dedicamos esse trabalho aos próprios autores que dedicaram parte de sua vida ao desenvolvimento desta revisão bibliográfica.

AGRADECIMENTOS

Nossos agradecimentos a Deus pela permissão de desenvolver este trabalho acadêmico com competência e por nos permitir chegar até aqui apesar de todos os percursos desses oito períodos passados fazendo essa graduação.

Aos nossos familiares e amigos, que ao longo destes anos sempre apoiaram nossas decisões, e nos incentivaram mesmo diante de momentos de incertezas.

Agradecemos ao nosso orientador, o professor Dr. Bruno Moura, por sua paciência, orientação e incentivo ao longo da elaboração dessa pesquisa.

Agradecemos também aos integrantes desse grupo, pela paciência que tivemos uns com os outros durante o desenvolvimento deste trabalho acadêmico. Sem o apoio que demos uns aos outros não teríamos concluído.

“Administrar é fazer as coisas por meio das pessoas”

Chiavenato

RESUMO

Dentro das abordagens da Administração, destaca-se a Gestão de Pessoas que gerencia o capital humano. Dentro da Gestão de Pessoas existem várias doenças ocupacionais, dentre elas a Síndrome de Burnout, uma doença que vem afetando diversos profissionais, inclusive aqueles que trabalham nas áreas médicas. Nesse sentido, o presente estudo realizou uma revisão bibliográfica em artigos científicos da área de Administração, publicados entre 2020 e 2025. A partir de uma análise qualitativa, foram identificadas três categorias, a saber: “fatores psicossociais como influência para o surgimento do Burnout”, “Burnout nas diversas categorias de trabalho” e “engajamento, desenvolvimento, comportamento e liderança no ambiente laboral”. Assim, verificou-se como a Síndrome de Burnout decorre de diversos fatores. Com isso, os líderes nas organizações contemporâneas devem identificar e minimizar essas razões, e, por consequência, minorar as incidências desta síndrome.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Clima Organizacional; Liderança.

ABSTRACT

Within the approaches of administration, Human Resource Management stands out as the management of human capital. Within Human Resource Management, there are several occupational diseases, among them Burnout Syndrome, a disease that has been affecting various professionals, including those working in medical fields. In this sense, the present study conducted a literature review of scientific articles in the field of administration published between 2020 and 2025. From a qualitative analysis, three categories were identified: psychosocial factors influencing the emergence of Burnout, Burnout in various work categories, and engagement development of behavior and leadership in the workplace. Thus, it was verified that Burnout Syndrome stems from various factors; therefore, leaders must identify and minimise these reasons, thus making it possible to reduce the incidence of Burnout Syndrome.

Keywords: Burnout Syndrome; Organizational Climate; Leadership.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1. Gestão de pessoas no âmbito organizacional.....	11
2.2. Síndrome de Burnout no ambiente organizacional.....	13
3. METODOLOGIA.....	15
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	17
4.1. Fatores psicossociais como influência para o surgimento do Burnout....	22
4.2. Burnout nas diversas categorias de trabalho.....	24
4.3. Engajamento, desenvolvimento, comportamento e liderança no ambiente laboral.....	26
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
REFERÊNCIAS.....	30

1. INTRODUÇÃO

No âmbito organizacional, Recursos Humanos compreende-se como a área de estudos, práticas e o departamento homônimo das organizações incumbido de mapear, selecionar, gerenciar e prezar pelo bem estar do capital humano¹. Sua origem, está associada a Teoria das Relações Humanas que surgiu na primeira metade do século XX com o intuito de humanizar o clima no ambiente de trabalho, valorizando, entre muitos fatores, o fortalecimento de uma cultura organizacional bem definida e, por consequência, maiores satisfações no meio laboral². Mas contemporaneamente, essa teoria acabou por ser consolidada no que se denomina como práticas de gestão de pessoas, uma área administrativa detentora de métodos e técnicas voltadas para o gerenciamento e aperfeiçoamento dos colaboradores, visando aumento na produção, satisfação e empenho dos mesmos e uma boa gestão de cultura organizacional³.

Entende-se por cultura organizacional o agrupamento de valores, convicções e hábitos que modelam a forma como os colaboradores interagem no ambiente de trabalho, objetivando sempre que esse conjunto impacte de forma positiva no crescimento da organização, o que muitas vezes acontece com mais destreza em organizações com liderança sólida⁴. O líder é figura de proa nessa cultura, devendo ser mediador entre os interesses da organização e de seus membros, podendo suas ações/decisões terem impactos na saúde dos seus subordinados⁵. Dentre os muitos impactos na saúde dos colaboradores, destaca-se a Síndrome de Burnout, que surge na maioria dos casos por pressões no ambiente de trabalho, e que tem como principal característica o esgotamento psicológico/mental dos membros⁶.

A Síndrome de Burnout é um distúrbio emocional ocasionado pelo alto índice de estresse no ambiente laboral, sendo algumas de suas principais características a exaustão física, emocional e mental⁷. Esta como é conhecida atualmente surgiu em meados da década de 1970, a partir dos estudos do psicólogo alemão Herbert J. Freudenberger, que tinha por objetivo mapear sintomas e tratamentos para os colaboradores acometidos, como também prevenção e identificação de grupos mais propensos a contrair-la⁸. A Síndrome

de Burnout é alicerçada em elementos centrais, sendo alguns desses exaustão emocional, despersonalização e redução do senso de realização própria⁹.

Na contemporaneidade, observa-se que dentre os vários setores de trabalho onde os colaboradores estão mais propícios a desenvolverem a Síndrome de Burnout, destaca-se a área de prestação de¹⁰. Sendo da área de prestação de serviços ou não, cabe à organização criar medidas que melhorem a comunicação e fluidez no meio laboral, como também desenvolver metodologias que mantenham a saúde do colaborador em harmonia com as demandas da empresa, almejando sempre a preservação do bem estar deste ambiente¹¹. Portanto, entende-se que as organizações que prezam pela manutenção regular do princípio de bem estar dos colaboradores no ambiente de trabalho, tendem a se destacar no quesito produtividade, indicando que tal fator influencia nos resultados¹².

A partir do que foi apresentado, a presente pesquisa tem como principal finalidade mapear as discussões acadêmicas já existentes no âmbito da administração, tendo por base como os colaboradores de uma organização são afetados pela Síndrome de Burnout.

Em consonância, o referido trabalho acadêmico se justifica, visto que sua execução intenciona atualizar e aprofundar a literatura já existente sobre o tema supra referido, bem como eventualmente realçar tendências entre os trabalhos explorados da área.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Gestão de pessoas no âmbito organizacional

No contexto organizacional, recursos humanos entende-se como o departamento encarregado de recrutar, selecionar e desenvolver os colaboradores, além de inseri-lo em suas atividades na empresa. O responsável por esse departamento deve sempre prezar por uma visão sistêmica e que melhor atenda às demandas de seu setor. Tal proposta baseia-se na Teoria das Relações Humanas¹.

A Teoria das Relações Humanas surge em contrapartida a Teoria Clássica da Administração - que dava ênfase a autoridade, responsabilidade e hierarquia

- a partir do Experimento de Hawthorne - pesquisa fundamentada em estudos no meio sócio-psicológico onde os resultados obtidos comprovaram os impactos dos fatores sociais no desempenho dos colaboradores nas organizações. A nova teoria passa a valorizar fatores como motivação, comunicação e trabalho em equipe, como também o clima e a cultura organizacional e a satisfação no ambiente de trabalho. A partir desse momento, emerge o conceito de Gestão de Pessoas, tendo por um de seus objetivos melhorar o ambiente organizacional².

Compreende-se Gestão de Pessoas como sendo um conjunto de táticas planejadas que visam desenvolver e gerenciar o potencial humano de determinada instituição. Essa gestão também tem por finalidades planejar e coordenar técnicas que potencializem o desempenho dos colaboradores. Esses objetivos devem estar correlacionados com o bem estar no ambiente laboral, intencionando e prezando sempre pela manutenção positiva da saúde física, mental e emocional dos subordinados. Diante dessa perspectiva faz-se necessário uma abordagem organizacional eficiente³.

Pode-se afirmar que é de suma importância para as organizações a criação e execução de uma boa cultura organizacional, devendo ser essa bem elaborada, estruturada e definida, almejando sempre o entendimento da mesma por parte dos subordinados. Tendo a empresa esse parâmetro, os colaboradores sentirão-se mais motivados e conseguirão entender quão importante são para o funcionamento regular do meio laboral. A organização deve estar em consonância com sua cultura organizacional, visando que não haja distanciamento na comunicação interna e a mesma consiga sempre alcançar patamares positivos de crescimento através da liderança⁴.

Entende-se que o líder, no âmbito organizacional, é alguém cujas atitudes podem impactar o ambiente de trabalho tanto de forma positiva quanto de forma negativa, podendo as ações do mesmo ter impacto sobre o bem estar emocional dos colaboradores. A escolha deste deve ser minuciosa, almejando sempre que estejam dispostos a desenvolver suas equipes. Intenciona-se que o subordinado alinhe-se às perspectivas da empresa, conseguindo este, por consequência, alcançar o sucesso organizacional desejado. O líder deve fazer isso em harmonia com a saúde física e mental dos mesmos, prezando sempre pelo bem estar no ambiente de trabalho. Partindo desse entendimento, reconhece-se a figura do líder na organização como grande influenciador dos resultados⁵.

Na atualidade, vem crescendo os estudos acerca da saúde mental dos colaboradores em suas organizações, bem como os impactos que os problemas nessa área da saúde podem causar na produtividade e no bem estar do campo laboral. Em linha com essas pesquisas, também vêm sendo bastante discutido estudos sobre a Síndrome de Burnout, que entende-se por ser um distúrbio emocional com sintomas como exaustão física e mental e altos níveis de irritabilidade, e que incidem diretamente sobre a saúde mental dos colaboradores e sobre o desempenho organizacional em sua totalidade⁶.

2.2. Síndrome de Burnout no ambiente organizacional

A Síndrome de Burnout é uma resposta do corpo humano a grandes acúmulos de estresse no ambiente de trabalho. Esta causa danos que muitas vezes são irreparáveis na saúde mental, emocional e também física do colaborador. Tal síndrome prejudica não somente o funcionário afetado, mas a organização como um todo⁷.

O advento da Síndrome de Burnout como conhecida na contemporaneidade deu-se a partir das pesquisas do psicólogo alemão Herbert J. Freudenberger em 1974. Este foi um dos precursores na identificação dos sintomas como também dos primeiros a utilizar o termo “Burnout” para nomear um agrupamento de sentimentos negativos nos funcionários dentro de suas organizações. Dentre esses sentimentos, destaca-se o sentimento de irresponsabilidade e/ou incapacidade, que, na maioria das vezes, leva o colaborador a um desfalecimento profissional e/ou deterioração do raciocínio, decorrentes também devido às altas demandas internas. Os estudos na área da psicologia apontam para alguns componentes centrais que caracterizam o Burnout⁸.

O Burnout é avaliado a partir de três componentes centrais: exaustão emocional, despersonalização e redução do senso de realização pessoal. A exaustão emocional está relacionada ao esgotamento físico e mental, caracterizado por fadiga persistente; a despersonalização surge na forma de distanciamento e atitudes ríspidas em relação às pessoas atendidas ou colegas de trabalho, muitas vezes acompanhada de indiferença; já a redução do senso de realização pessoal refere-se à percepção de baixa eficácia e produtividade,

levando o indivíduo a sentir-se incapaz ou insuficiente em suas atividades profissionais. Tais componentes são frequentes em trabalhadores da área de prestação de serviços⁹.

Originalmente, a Síndrome de Burnout foi associada sobretudo a profissionais da área da saúde, por serem àqueles que lidavam de forma demasiada e contínua com outras pessoas. Entretanto, com o passar dos tempos sua compreensão foi sendo desenvolvida, passando a incluir profissionais de outros setores que englobam a área de prestação de serviços a exemplo de setores de atendimento ou de educação. A estrutura de trabalho na atualidade é diversificada, com diferentes formas de distribuição nos trabalhos. Porém, neste contexto, evidencia-se que esta síndrome faz-se presente majoritariamente entre aqueles que exercem funções na categoria de prestação de serviços¹⁰.

A partir do que foi apresentado, faz-se necessário a indagação de como fazer com que os colaboradores estejam sempre engajados e motivados no ambiente profissional. Diante disso, as manifestações organizacionais e individuais podem contribuir para o resguardo do trabalhador no seu ambiente laboral. Na questão organizacional, podem ser adotadas medidas que melhorem a comunicação e trabalho em equipe dentro do ambiente. Na parte individual, é preciso que o líder desenvolva métodos que mantenham a saúde física e mental de seus subordinados equilibrada. Por esse motivo, faz-se necessário combinações de métodos que convertam as condições de trabalho consideradas abusivas no meio laboral¹¹.

Logo, as organizações que tornam a saúde mental e bem estar dos funcionários como prioridade na gestão de pessoas, observam uma redução nos índices de absenteísmo e turnover. Entende-se, portanto, que investir no cuidado emocional e psicológico dos colaboradores, além de preservar a saúde do mesmo, auxilia no desenvolvimento de um clima organizacional positivo, como também aperfeiçoa o engajamento e produtividade de toda equipe. Diante dessa análise, observa-se que a saúde mental impacta nas metas empresariais, indicando que quando há equilíbrio entre o bem-estar dos colaboradores e as estratégias organizacionais, a instituição atinge os melhores índices do mercado¹².

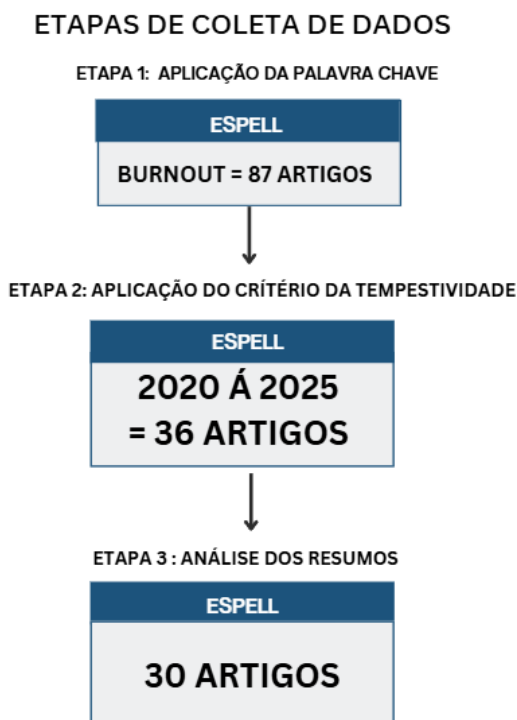
3. METODOLOGIA

Considerando o objetivo do presente estudo, foi selecionada uma metodologia de ordem qualitativa visando a qualidade dos dados obtidos. Segundo Flick¹³, essa abordagem tem como objetivo entender a maneira que os indivíduos se comportam a partir das suas expectativas e necessidades dentro do seu contexto social, valorizando a diversidade das experiências e a interpretação dos significados.

A coleta e análise dos dados utilizados para realização da pesquisa foi através do método de revisão bibliográfica, que entende-se por ser um estudo acadêmico que explora a literatura já existente sobre determinado tema, permitindo que encontre-se argumentos e conhecimento científico para utilizar-se como embasamento teórico na elaboração de novos trabalhos. Nesse sentido, tal revisão busca mapear e analisar como a literatura tem tratado essas diferentes abordagens e compreensão da diversidade nos estudos organizacionais e de gestão de pessoas¹⁴.

Para organização da coleta de dados foi utilizada a plataforma Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), biblioteca eletrônica criada em 2012 e gerida pela Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, com o objetivo de promover acesso democrático e facilitado a pesquisadores interessados nas áreas administrativas e correlatas. Encontrou-se neste software grande e valiosa riqueza em artigos científicos que foram de suma importância para orientação e execução dessa pesquisa¹⁵.

Figura 1 - Descreve de forma dinâmica o processo de coleta de dados na plataforma supracitada:



Fonte: Elaborada pelos autores com o auxílio da plataforma Canva.

A partir do filtro resumo, foi utilizada a palavra “Burnout”, onde foram encontrados oitenta e sete trabalhos vinculados à mesma. Diante disso, utilizou-se o princípio da tempestividade para artigos publicados entre janeiro de 2020 e julho de 2025, totalizando trinta e seis resultados após aplicação da segunda etapa de filtragem. Em uma terceira etapa, aplicou-se o filtro de leitura dos resumos, onde restaram 30 artigos, onde esses foram devidamente lidos e analisados para que fosse compreendido suas semelhanças e contribuições à esse estudo acadêmico.

Para a análise dos dados, foi realizada uma pesquisa com base na revisão sistemática. Que é a análise e mapeamento de dados já publicados a fim de encontrar algo que não foi mencionado. Esse tipo de pesquisa nos dá a liberdade de ler, categorizar e principalmente analisar artigos com o objetivo de identificar padrões, comparar resultados e produzir conclusões confiáveis a respeito do tema abordado¹⁶.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este segmento acompanha os artigos coletados para suas devidas análises, considerando-se o presente estudo da revisão sistemática conforme foi abordado na metodologia.

Tabela 1 - Informações de acordo com os artigos coletados.

Título do Artigo	Ano de Publicação	Sobrenome dos Autores	Revista/ Periódico	Grupo da Análise
A relação entre a prática docente e a Síndrome de Burnout na rede pública de ensino	2021	Pimenta et al	Revista de Gestão e Secretariado, 2021.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout
A relação entre o burnout e o engajamento com a autoeficácia e autorregulação dos estudantes universitários em cursos a distância	2023	De Lima e De Moraes	Administração: Ensino e Pesquisa, 2023.	Engajamento, Desenvolvimento E Comprometimento Organizacional No Ambiente Laboral
A violência psicológica e dissimulada no trabalho: estudo sobre o assédio moral nas carreiras públicas brasileiras	2022	Miranda, De Moraes e De Castro Melo	REUNIR Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade, 2022.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout
Antecedentes do absenteísmo: um estudo com operadores de produção de um frigorífico de aves	2025	De Souza Silva, De Oliveira e Fontes Filho	Revista de Administração FACES Journal, 2025.	Engajamento, Desenvolvimento E Comprometimento Organizacional No Ambiente Laboral
As vivências do trabalho e suas suscetibilidades: a patologia como um fim	2020	Coletta e Berlato	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, 2020.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout

Autopercepção de justiça organizacional e de burnout em atitudes e comportamentos no trabalho de auditores internos	2021	Bernd e Beuren	Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 2021.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout
Burnout na atividade docente: evidências de um estudo envolvendo instituições de ensino superior	2020	Sousa et al.	DE ADMINISTRAÇÃO DA UFSM Учредители: Universidad Federal de Santa Maria, 1983.	Burnout Nas Diversas Categorias De Trabalho
Burnout no ensino superior: um estudo no contexto brasileiro	2022	Ceribele, Camelo e Maciel	Gestão & Planejamento-G&P , 2022.	Burnout Nas Diversas Categorias De Trabalho
Burnout no trabalho do médico: o caso dos profissionais que atuam no serviço de atendimento de urgência e emergência na cidade de Belo Horizonte-MG	2020	Marques, Honório e Marques	Revista Gestão & Tecnologia, 2020.	Burnout Nas Diversas Categorias De Trabalho
Demanda no trabalho e intenção voluntária de rotatividade dos auditores independentes	2024	Weissmantel et al	Revista Catarinense da Ciência Contábil, 2024.	Engajamento, Desenvolvimento E Comprometimento Organizacional No Ambiente Laboral
Desenvolvimento profissional, burnout e cidadania organizacional	2021	Ceribele et al	Revista Gestão Organizacional, 2021.	Engajamento, Desenvolvimento E Comprometimento Organizacional No Ambiente Laboral
Efeitos do burnout na carreira dos profissionais de controladoria	2024	De Oliveira Barros et al	Revista de Administração da UFSM, 2024.	Engajamento, desenvolvimento, comportamento e liderança no ambiente laboral.

Engajamento no trabalho e síndrome de burnout: uma análise estrutural com abordagem quantílica	2021	Obregon et al	Revista Alcance, 2021.	Engajamento, Desenvolvimento E Comprometimento Organizacional No Ambiente Laboral
Estresse, burnout e hardiness entre profissionais de enfermagem atuantes em cuidados intensivos e emergenciais	2020	Lima et al	RAHIS-Rev. De Adm. Hosp. E Inovação Em Saúde, 2020.	Burnout Nas Diversas Categorias De Trabalho
Examinando a teoria do trabalho como um chamado: consequências e religiosidade	2022	Blulm e Lacruz	Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 2022.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout
Finanças familiares e o surgimento de sintomas de burnout entre adolescentes	2022	Madeira Pontes, Duarte Pontes e Duarte Andrade	Revista de Administração da UNIMEP, 2022.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout
Influência da autoestima e relação orientador-orientado nos sintomas da Síndrome de Burnout	2021	Martins, Da Silva e Da Luz	Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC), 2021.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout
Influência do Burnout no comprometimento organizacional em profissionais de saúde	2023	Falce et al.	Revista de Administração de Empresas, 2023.	Engajamento, Desenvolvimento E Comprometimento Organizacional No Ambiente Laboral

Liderança transformacional e bem-estar no trabalho em instituições de ensino: uma proposta teórico-metodológica	2022	Poubel, Sincorá e Brandão	Revista de Carreiras e Pessoas, 2022.	Engajamento, desenvolvimento, comportamento e liderança no ambiente laboral.
Quando o trabalho se torna um dano à existência? Dos impactos na vida do trabalhador às possibilidades jurídicas	2024	Colomby et al.	Caderno de Administração, 2024.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout
Relações do tecnoestresse e neuroticismo na síndrome de burnout	2021	De Paula e Cappelozza	Revista Organizações em Contexto, 2021.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout
Resiliência como moderadora da relação entre espiritualidade organizacional e burnout	2023	Da Silva et al.	Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2019.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout
Segurança máxima para quem? Relação de síndrome de burnout e depressão em agentes penitenciários federais	2022	Carvalho de Souza et al	Gestão e Sociedade, 2022.	Burnout Nas Diversas Categorias De Trabalho
Síndrome de burnout: como enfermeiros emergencistas vivenciam e lidam com os elementos que a caracterizam?	2022	De Oliveira Moreira e Honório	Revista Gestão Organizacional, 2022.	Burnout Nas Diversas Categorias De Trabalho

Síndrome de burnout e a liderança: revisão sistemática da literatura	2022	Taube e Carlotto	Revista Administração em Diálogo-RAD, 2022.	Engajamento, desenvolvimento, comportamento e liderança no ambiente laboral.
Síndrome de burnout e qualidade de vida profissional: um estudo em escritórios contábeis do sudoeste do Paraná	2021	De Oliveira, Antonelli e Portulhak	Revista Alcance, 2021.	Burnout Nas Diversas Categorias De Trabalho
Síndrome de burnout em professores de cursos de ciências contábeis: a atuação na pós-graduação stricto sensu faz diferença?	2021	Ferreira et al.	Enfoque: Reflexão Contábil, 2022.	Burnout nas diversas categorias de trabalho
Síndrome de burnout em tempos de pandemia: um estudo com servidores públicos em uma instituição de ensino	2022	De Vargas et al.	Pensamento & Realidade, 2022.	Burnout Nas Diversas Categorias De Trabalho
Síndrome de Burnout, ansiedade, desempenho acadêmico e características autodeclaradas de estudantes da área de negócios	2021	De Lima et al.	Race: revista de administração, contabilidade e economia, 2021.	Fatores Psicossociais Como Influência Para O Surgimento Do Burnout
Síndrome de burnout nas empresas juniores	2020	Molina e Sela	Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN), 2018.	Engajamento, desenvolvimento, comportamento e liderança no ambiente laboral.

Fonte: Elaborado pelos autores.

4.1. Fatores psicossociais como influência para o surgimento do Burnout

Analisando os artigos coletados os classificamos em três grupos de análise, sendo um deles “Fatores Psicossociais Como Influência Para o Surgimento do Burnout”, tendo um total de 11 artigos que abordam essa especificidade. Dessa forma, Coletta e Berlatto¹⁰, avaliam que os fatores psicossociais que influenciam para o surgimento da Síndrome de Burnout podem ser categorizados com base nas demandas do trabalho e no contexto organizacional que o indivíduo está. Ele reforça que a decisão profissional é um fluxo permanente que influencia diretamente na sua alocação profissional, exigindo protagonismo na carreira por meio de cinco pilares: conhecimento de si, entender seu propósito, planejamento, ação e rotina.

Complementarmente, Bernd e Beuren¹⁷, abordam que a compreensão de justiça processual entendida como o meio utilizado para determinar os resultados, está consideravelmente ligada à Síndrome de Burnout, que age como um moderador atingindo negativamente a satisfação e o comprometimento, mostrando que processos organizacionais bem conduzidos têm uma influência psicológica muito forte, sendo estes essenciais para evitar esgotamento mental e comportamentos disfuncionais no ambiente laboral. Neste sentido, De Paula e Cappellozza¹⁸ explicam que o termo TIC refere-se às Tecnologias da Informação e Comunicação, da qual a utilização intensa no ambiente corporativo mostra-se uma séria razão para o tecnoestresse. Esse tipo de estresse tecnológico, associado a traços de personalidade mais vulneráveis, pode potencializar o surgimento da Síndrome de Burnout entre os trabalhadores. Os autores acrescentam que é de uma necessidade urgente às organizações criarem estratégias para reduzir todo estresse gerado pela TIC.

Arelado a isso, de acordo com Miranda, De Moraes e De Castro Melo¹⁹, constatou-se que a prática do assédio moral faz-se presente em muitos setores do serviço público, em especial nos ambientes de saúde, educação e jurídico. Evidenciou-se, também, que os assédios ocorrem em sua pluralidade de forma descendente, ou seja, de cima para baixo, onde o líder utiliza de sua posição superior frente os seus liderados, trazendo a esses diversas consequências na saúde, a exemplo de estresse, depressão e/ou Burnout, que impactam de forma

negativa no alcance das metas e resultados pré-estabelecidos. De modo a complementar, Madeira Pontes, Duarte Pontes e Duarte Andrade²⁰, afirmam que independente da classe social vivida, jovens tendem a sentir-se pressionados de alguma maneira acerca do futuro financeiro e profissional que os espera, fazendo surgir nestes os sintomas da Síndrome de Burnout, como ansiedade ou angústia, dentre outros distúrbios psicológicos.

Ainda nesse sentido, Pimenta et al.²¹ abordam professores da rede pública de ensino médio no estado do Rio Grande do Norte que apresentam alta tendência em desenvolver a Síndrome de Burnout. A correlação que mais os atinge é a exaustão mental, que muitas vezes ocorre devido ao fato de terem de ministrar disciplinas fora de suas áreas de formação. É necessário conscientização organizacional e que medidas sejam implementadas para um ambiente mais saudável e eficaz para os educadores. Em continuidade, Da Silva et al.²², evidenciaram em seus estudos que o senso de comunidade e espiritualidade no ambiente laboral de operadores de call centers contribuem com a redução dos efeitos negativos oriundos do Burnout. Para mais, a resiliência é apresentada como modificadora entre a diminuição do burnout e o aumento do otimismo dos colaboradores.

Paralelamente, Blulm e Lacruz²³, trazem o chamado ocupacional como solução para o comprometimento com a organização. No presente estudo, alegou-se que o colaborador que vive esse chamado tende a destacar-se positivamente no ambiente de trabalho, tendo bom desempenho na função exercida. O estudo corrobora a ideia de que fatores psicossociais podem influenciar de forma positiva ou negativa no Burnout. Em continuidade, Colomby et al.²⁴ trazem no âmbito jurídico como podem ser combatidos os problemas advindos das questões psicossociais na organização. Também ressaltam que as questões jurídicas que circundam o dano existencial precisam ser ampliadas para melhor atender o indivíduo que sofre com enfermidades no ambiente de trabalho, sejam estas no aspecto físico ou mental.

De forma associada, Martins, Da Silva e Da Luz²⁵ trazem que a boa relação orientador-orientado é um fator decisivo para a conclusão do curso. Quando é construída uma relação de mútuo respeito e admiração, existe uma grande redução de sintomas de esgotamento e exaustão do orientado. Os

autores acrescentam também que além da boa relação com o orientador, o aumento da autoestima tem uma influência positiva no desempenho acadêmico.

Por fim, De Lima et al.²⁶ afirma após uma pesquisa feita nos alunos do curso de ciências contábeis e administração que o Burnout e a ansiedade causam efeitos diferentes nos discentes. Informou-se que os alunos que possuem a Síndrome de Burnout não estão diretamente ligados a função acadêmica, mas a funções externas, como jornada dupla, e um volume maior de responsabilidade. Já a ansiedade está diretamente ligada ao desempenho acadêmico, que comprovou-se quanto maior o resultado acadêmico maior o nível de estresse e ansiedade.

A análise dos artigos são focados nos fatores psicossociais que influenciam o surgimento da síndrome em diferentes contextos, sendo eles demandas de trabalho, ambiente organizacional e a justiça processual. São temáticas importantes que afetam diretamente a satisfação e comprometimento dos indivíduos. Sob outro enfoque, aspectos como comunidade, espiritualidade e relações interpessoais são fatores que podem mitigar os efeitos desta síndrome. Dessa forma, emerge a necessidade das instituições incluírem práticas de administração humanizada, políticas empresariais que priorize a saúde mental, o equilíbrio emocional e desenvolvimento psicossocial dos colaboradores para o êxito organizacional.

4.2. Burnout nas diversas categorias de trabalho

Considerando os resultados descritos na tabela 1, 9 dos 30 artigos coletados apresentam que a Síndrome de Burnout é pode ser desenvolvida em ambientes de trabalho variados. Com isso, o próximo grupo de análise apresenta o “Burnout Nas Diversas Categorias de Trabalho”. De acordo com Marques, Honório e Marques²⁷, a Síndrome de Burnout na categoria médica surge devido intensas pressões no ambiente de trabalho, como também pela imprevisibilidade do trabalho, demasiados plantões de serviços, escassez de materiais necessários para a execução do ofício, dentre tantos outros fatores que culminam no surgimento desta síndrome nessa classe. Em consonância com essa perspectiva, De Oliveira Moreira e Honório ²⁸, afirmam que a classe

trabalhadora da enfermagem tende a desenvolver a Síndrome de Burnout, o que pode comprometer a prestação de serviços de qualidade e também a produtividade. Observou-se nos estudos realizados grande comprometimento físico, mental e psicológico por parte dos enfermeiros, que se sentem desvalorizados e com sobrecarga de funções, gerando estresse e esgotamento.

Ainda nesse sentido, Carvalho de Souza et al.²⁹, afirmam que os agentes penitenciários, sejam federais ou pertencentes a outros entes federativos, têm grande propensão ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout devido às más condições de trabalho, como também a exemplo a desvalorização da categoria e o sentimento de não proteção fora do ambiente de labor, o que faz com que muitas vezes os mesmos adquiram doenças psíquicas, como Depressão. Em acréscimo, Ferreira et al.³⁰, atestam em suas pesquisas que existe grande relação entre a docência no tipo de pós-graduação e a Síndrome de Burnout. Conforme os estudos realizados, observou-se que o docente do modelo de pós-graduação *stricto sensu* tende a desenvolver Burnout devido a alta carga horária destinada a pesquisas de campo, o que não ocorre não só na área educativa, mas em muitas categorias do mercado.

De modo a complementar, Sousa et al.³¹ aborda em pesquisa feita com 103 professores do ensino superior na cidade de Mossoró/RN analisando aspectos tanto pessoais quanto institucionais, foi obtido um preocupante resultado de 41% dos docentes com forte tendência a Síndrome de Burnout, com altos níveis de exaustão emocional e baixa realização profissional, concluindo que a combinação entre ambiente laboral e características pessoais quase sempre estão correlacionadas para o surgimento do burnout. Somado a isso, Ceribele, Camelo e Maciel³², o Burnout no ensino superior não afeta somente docentes, mas também os discentes. Com todos os prazos apertados, a alta demanda de projetos e todo o questionamento para o futuro, os alunos se veem encurralados no seu próprio mundo. Com uma elevada exaustão mental e uma baixa realização pessoal, que é uma das dimensões da Síndrome de Burnout.

Paralelamente, De Vargas et al.³³, trazem uma perspectiva do serviço público durante a pandemia com a ampla implementação do teletrabalho, onde a partir disso gerou-se um grande volume de trabalho e um descontrole do tempo, que dificultou a realização das tarefas pessoais e profissionais. Em

contrapartida, Lima et al.³⁴ , apresentaram um artigo onde foram investigados níveis de estresse, burnout e hardiness que segundo os autores é o termo usado para pessoas que vivenciam alto grau de estresse, mas não desenvolvem nenhum tipo de doença laboral. A investigação ocorreu em profissionais de enfermagem, onde foi mostrado que existia baixo nível de estresse, mesmo com a alta demanda e o trabalho intensificado causado pela pandemia da COVID-19. Por outro lado o Burnout permanece com altos níveis, mostrando a importância de estratégias laborais considerando a sobrecarga nesses profissionais.

Por fim, Carvalho e Sousa et al.³⁵ , trazem que a Síndrome de Burnout é multi-casual, múltiplos fatores podem desencadear a síndrome. Ela não limita-se apenas a demandas de trabalho, mas também na sua individualidade, e reforça que profissionais de ensino superior com alto grau de Burnout se sentem menos satisfeitos com seus empregos.

Logo, constata-se que a síndrome de Burnout está presente em todas as categorias de trabalho, manifestando-se de formas dessemelhantes mas que sempre estão atreladas a sobrecarga de trabalho. Com tudo, observamos que essa ocorrência não se limita a uma área específica, isso representa um problema estrutural das relações de trabalho na contemporaneidade e precisa-se que as instituições tenham políticas institucionais que tenham o objetivo de promover saúde mental e valorização profissional.

4.3. Engajamento, desenvolvimento, comportamento e liderança no ambiente laboral

Finalizando a análise dos artigos obtidos na tabela 1, destinamos 10 dos 30 artigos para abordar o grupo de análise de “Engajamento, Desenvolvimento e Comportamento no Ambiente Laboral”. De acordo com Obregon et al³⁶ , ao realizar o estudo que analisa a Síndrome de Burnout com o engajamento no trabalho em 1.511 servidores de uma instituição pública, foi identificado que as relações entre os dois é fundamental, comprovando que quanto maior o nível de engajamento, menor desenvolvimento desta síndrome no ambiente laboral.

Complementarmente, Falce et al.³⁷ , validaram empiricamente que o Burnout e o comprometimento organizacional são construtos independentes. Os resultados indicaram que o Burnout influencia de forma negativa e

significativamente o comprometimento afetivo e calculativo, mas não foi encontrada evidência de impacto negativo no engajamento institucional. A pesquisa contribui para a literatura ao examinar uma amostra diversificada de profissionais de saúde em múltiplas organizações brasileiras, sugerindo implicações para a gestão da saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Em consonância com essa perspectiva, Weissmantel et al.³⁸, observaram que o engajamento bem desenvolvido no trabalho fez com que os auditores tivessem uma associação positiva sobre demandas de trabalho e rotatividade. Diante das observações, o engajamento destaca-se em mitigar os efeitos da Síndrome de Burnout, fazendo criar-se a necessidade de estratégias organizacionais que promovam o engajamento e previnam o Burnout em qualquer área de trabalho.

Em harmonia, De Souza Silva, De Oliveira e Fontes Filho³⁹, aborda que o absenteísmo manifesta-se na confirmação prática da influência direta da Síndrome de Burnout sobre as faltas ao trabalho, o impacto das dimensões do Burnout (exaustão e desligamento do trabalho) sobre o absenteísmo foi insignificante. Neste estudo, o absenteísmo foi significativamente influenciado apenas pelo comprometimento organizacional afetivo, que demonstrou um efeito negativo na redução das faltas. Somado a isso, Ceribele et al.⁴⁰ após uma pesquisa feita na indústria cervejeira, conseguiram definir que quando a instituição oferece boas condições de trabalho, e tem um olhar claro para o profissional, eles tendem a comportar-se melhor como cidadãos organizacionais, gerando uma união maior entre empresa e funcionário. A partir das oportunidades que a instituição fornece para o funcionário, a exemplo de programas de treinamentos, aumenta-se assim o portfólio desses, fazendo com que a relação entre empresa e profissional esteja nutrida e saudável, e que o profissional vista a camisa da empresa, de fato. Por consequência, diminui-se o risco de Burnout e também o turnover.

De forma associada, De Lima e De Moraes⁴¹, mostram que seus estudos na área corroboram a tese de que a Síndrome de Burnout impacta negativamente a autoeficácia e a autorregulação entre os discentes de graduação a distância em uma sociedade pós-pandemia. Tal comprovação leva o estudante a repensar estratégias que melhorem o engajamento e reduzam a exaustão acadêmica. Os estudos de Taube e Carlotto⁴², trazem o tipo de liderança como um dos principais fatores para o surgimento do Burnout nas

organizações. O estilo de liderança pode ser considerado como moderador entre a Síndrome de Burnout e os liderados. O funcionário que relaciona-se melhor com seu líder tende a não desenvolver os sintomas do Burnout, enquanto que com os funcionários que não se relacionam bem com seus superiores, tende a acontecer o inverso.

Em conformidade, Poubel, Sincorá e Brandão⁴³, abordam que a liderança transformacional tem efeito negativo no Burnout, propiciando às entidades e/ou organizações que a utilizam altos índices de satisfação no trabalho. Por isso da importância de líderes capazes de promover o bem estar no ambiente laboral. As pesquisas de Molina e Sela⁴⁴, apresentaram que os líderes das organizações estudantis universitárias Empresas Juniores, devem preocupar-se incessantemente com seus liderados, almejando sempre evitar fatores como esgotamento, exaustão emocional, sentimento de baixa eficiência/eficácia no ambiente laboral, dentre outros fatores que atrapalhem o desenvolvimento e cumprimento de metas dessa organização.

Em consonância, De Oliveira Barros et al.⁴⁵, abordam uma perspectiva de cultura organizacional onde a saúde mental seja debatida sem a insegurança de discriminação e/ou demissão. É abordado a falta de habilidades interpessoais, habilidades essas que todo gestor deve ter com sua equipe para lidar com as questões do dia a dia.

Em síntese, este subcapítulo demonstra fatores que são elementares para precaução da saúde mental e do bem-estar dos colaboradores. Como resultado, foi evidenciado que o engajamento é um fator protetor contra o Burnout em contrapartida à falta de comprometimento e as péssimas condições de trabalho que intensificam seus efeitos. Dessa forma, torna-se necessário o debate de que as organizações invistam em estratégias de desenvolvimento humano voltadas à promoção de um clima organizacional saudável.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os achados da pesquisa, é possível compreender que a temática Síndrome de Burnout dentro das organizações pode ser abordada através das mais diversas vertentes, dentre essas vertentes, três se destacam:

“fatores psicossociais como influência para o surgimento do Burnout”, “Burnout nas diversas categorias de trabalho” e “engajamento, desenvolvimento, comportamento e liderança no ambiente laboral”.

A princípio, observou-se na categoria “Fatores psicossociais como influência para o surgimento do Burnout”, que a ausência de práticas administrativas e de gestão humanizadas são fatores primordiais para o advento da Síndrome de Burnout. Complementarmente, “Burnout nas diversas categorias de trabalho” apresenta a universalização da síndrome e seus impactos nas mais diversas áreas de trabalho, como também apresentação de problemas estruturais nas relações laborais. Não obstante, “engajamento, desenvolvimento e comportamento no ambiente laboral” discute a necessidade de implementação de medidas de precaução da saúde dos colaboradores, e como é essencial que as organizações invistam no desenvolvimento de seu capital humano.

Todavia, considera-se válido destacar que dentre quase todos os trabalhos analisados nesta pesquisa, observou-se que a Síndrome de Burnout surge na grande maioria dos casos devido a diversos fatores como má remuneração, sentimento de ingratidão, incapacidade ou desvalorização, condições de trabalhos insalubres, sobrecarga de trabalho, dentre outros aspectos que façam com que o colaborador sinta-se pressionado de alguma forma. A partir disso, mostrou-se necessário que os líderes passem a avaliar tais fatores, almejando a diminuição e desta síndrome e, por consequência, diminuição dos problemas oriundos de sua presença nas organizações.

Como exemplo de limitação para execução desta pesquisa, vale salientar que o referido estudo foi delimitado a uma abordagem de natureza bibliográfica, logo, poderia ser enriquecida com a utilização de dados de natureza primária - como questionários ou entrevistas. Pode-se no futuro mapear e analisar organizações notáveis para compreender-se o caso aqui estudado. Desse modo, tal limitação comprova a possibilidade e necessidade de um futuro plano de pesquisa sobre a Síndrome de Burnout, numa noção de ordem de pesquisa primária, por meio de coleta de dados, entrevistas, dentre outros métodos dessa natureza.

REFERÊNCIAS

1. Moura CB, Christian, Miranda. Gestão estratégica em Recursos Humanos. RH Visão Sustentável [Internet]. 2019 [Acesso em 17 Ago. 2025]; 1(1):76–95. Disponível em: https://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/rh_visasustentavel/article/view/3249
2. Monego E, et al. Teorias da administração e das relações humanas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação* [Internet]. 2021 [acesso em 20 Ago. 2025]; 7(8):254–61. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1882>
3. De Barros Neto JP. *Gestão de pessoas 4.0*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos [Internet]; 2022 [Acesso em 20 Ago. 2025]. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=g99-EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=Gest%C3%A3o+de+pessoas+4.0&ots=Aat715awB0&sig=MF5oktWXbSXY--AefmqNdMITZkE&redir_esc=y#v=onepage&q=Gest%C3%A3o%20de%20pessoas%204.0&f=false
4. Santos HS, Ribeiro PC. Comunicação Interna e Cultura Organizacional: Revisão de Literatura. *Interações: Sociedade e as novas modernidades* [Internet]. 2023 [Acesso em 17 Ago. 2025]; 44(1):53–69. Disponível em: <https://interacoes-ismt.com/index.php/revista/article/view/550/531>
5. Correia P, Sá S. Liderança do(a) Diretor(a) escolar e a sua relação com o Clima Organizacional. *HUMANIDADES E TECNOLOGIA(FINOM)* [Internet]. 2021 [Acesso em 17 Ago. 2025]; 28(1):175–209. Disponível em: https://revistas.icesp.br/index.php/FINOM_Humanidade_Tecnologia/article/view/1525
6. Maslach C, Leiter MP. Burnout. In: Fink G, editor. *Stress: conceitos, cognição, emoção e comportamento*. London: Academic Press [Internet]; 2016 [Acesso em 19 Ago. 2025]; p. 351–7. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/chapter/edited-volume/abs/pii/B9780128009512000443>.

7. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: uma revisão de teoria e mensuração. *Revista Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública* [Internet]. 2022 [Acesso em 16 Ago. 2025];19(3):1780. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1780>.

8. Cabral S, Lima L. Síndrome de Burnout. *Captura Críptica: direito, política, atualidade* [Internet]. 2015 [Acesso em 17 Ago. 2025]; 4(2):295–302. Disponível em: <https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/capturacriptica/article/view/3099>

9. Spector Pe. *Psicologia nas organizações*. 4ª ed. São Paulo: Saraiva [Internet]; 2012. [Acesso em 17 Ago. 2025]; Disponível em: <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/2680>.

10. Coletta C, Berlato H. As vivências do trabalho e suas suscetibilidades: a patologia como um fim. *Rev Eletr Ciênc Adm* [Internet] . 2020; [Acesso em 17 Ago. 2025]; 19(1):61-82. Disponível em: <https://periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2800>

11. Perniciotti P, et al. Síndrome de burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. *Revista da SBPH* [Internet]. 2020 [Acesso em 20 Ago. 2025]; 23(1):35–52. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-08582020000100005&script=sci_arttext

12. Santos MC, et al. Relação entre a saúde mental e o ambiente de trabalho: responsabilidades do empregador na prevenção de doenças psicológicas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação* [Internet]. 2025; [Acesso em 16 Ago. 2025]; A11(5):1722–37. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19072>.

13. Flick U. *Introdução à pesquisa qualitativa*. 3ª ed. Porto Alegre [Internet]: Artmed; 2008 [Acesso em 20 Ago. 2025]. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=dKmqDAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Introdu%C3%A7%C3%A3o+%C3%A0+pesquisa+qualitativa.+3%C2%AA+ed.+Porto+Alegre&ots=JiGeOZ3Nxj&sig=0cUTNXvFsex4JM13r1wvkz3SfHA&redir_esc=y#v=onepage&q=Introdu%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20pesquisa%20qualitativa.%203%C2%AA%20ed.%20Porto%20Alegre&f=false

14. Fraga AM, et al. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração [Internet]

(2001–2019). Cad EBAPE Br. 2022 [Acesso em 20 Ago. 2025]; 20(1):1–19. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/85305>.

15. Rossonil L. O Spell reduziu o efeito Mateus na citação de periódicos. Rev Eletrônica Ciênc Adm [Internet]. 2018 [Acesso em 19 Ago.. 2025]; 17(1). Disponível em: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA534633541&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=16777387&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7E7c9fc4e7&aty=open-web-entry>.

16. Galvão MCB, Ricarte ILM. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. Logeion: Filos Inform [Internet]. 2019 [acesso em 10 Ago. 2025]; 6(1):57–73. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002987801>.

17. Bernd DC, Beuren IM. Autopercepção de justiça organizacional e de burnout em atitudes e comportamentos no trabalho de auditores internos. Rev Bras Gest Negócios [Internet]. 2021 [Acesso em 19 Ago. 2025]; 23:422–422. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/ZnF6HBj6YnnvJTBG3NYKWjc/?lang=pt>.

18. De Paula RTV, Cappelozza A. Relações do tecnoestresse e neuroticismo na síndrome de burnout. Rev Organ Contexto [Internet]. 2021 [acesso em 19 Ago. 2025]; 17(33):117–135. Disponível em: https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A.+Rela%C3%A7%C3%B5es+do+tecnoestresse+e+neuroticismo+na+s%C3%ADndrome+de+burnout.&btnG=

19. Miranda JW, De Moraes SM, De Castro Melo D. A violência psicológica e dissimulada no trabalho: estudo sobre o assédio moral nas carreiras públicas brasileiras. REUNIR Rev Adm Contab Sustentab [Internet]. 2022 [Acesso em 21 de Ago. 2025]; 12(2):56–64. Disponível em: <https://reunir.revistas.ufcg.edu.br/index.php/uacc/article/view/831>

20. Madeira Pontes, Duarte Pontes TL, Duarte Andrade R. Family finances and the appearance of burnout symptoms in adolescents. Rev Adm UNIMEP [Internet]. 2022 [Acesso em 29 de Ago. 2025]; 19(10). Disponível em: https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A16%3A8908416/detailv2?sid=ebso%3Aplink%3Ascholar&id=ebso%3Agcd%3A160157767&crl=c&link_origin=scholar.google.com

21. Pimenta BFF, et al. A relação entre a prática docente e a síndrome de burnout na rede pública de ensino. Rev Gestão Secretariado [Internet]. 2021 [Acessado em 29 de Ago. 2025]; 12(1):1–25. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1151>

22. Da Silva PMM, et al. A resiliência humana como moderadora da relação entre espiritualidade organizacional e síndrome de burnout em operadores de call center. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) [Internet]; 2019 [acesso em 20 Ago. 2025]; v.10. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Pablo-Da-Silva-3/publication/333653584_A_Resiliencia_Humana_como_Moderadora_da_Relacao_entre_Espiritualidade_Organizacional_e_Sindrome_de_Burnout_em_Operadores_de_Call_Center/links/5cfa6ea54585157d1599ca75/A-Resiliencia-Humana-como-Moderadora-da-Relacao-entre-Espiritualidade-Organizacional-e-Sindrome-de-Burnout-em-Operadores-de-Call-Center.pdf

23. Blulm LFM, Lacruz AJ. Examinando a teoria do trabalho como um chamado: consequências e religiosidade. Rev Pens Contemp Adm [Internet]. 2022 [acesso em 11 out. 2025]; 16(4):141–157. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4417/441773874011/441773874011.pdf>

24. Colomby R, et al. Quando o trabalho se torna um dano à existência? Dos impactos na vida do trabalhador às possibilidades jurídicas. Cad Adm [Internet]. 2024 [Acesso em 13 de Ago. 2025]; 32(1):6–35. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/7338/733878577002/733878577002.pdf>

25. Martins VA, Da Silva S, Da Luz IP. Influência da autoestima e relação orientador-orientando nos sintomas da síndrome de burnout: evidências da pós-graduação stricto sensu em contabilidade no contexto brasileiro. Rev Educ Pesq Contab (REPeC) [Internet]. 2021 [acesso em 13 out. 2025]; 15(1). Disponível em: <https://repec.emnuvens.com.br/repec/article/view/2779>

26. De Lima GA, et al. Síndrome de burnout, ansiedade, desempenho acadêmico e características autodeclaradas de estudantes da área de negócios. Race: Rev Adm Contab Econ [Internet]. 2021 [acesso em 16 out. 2025]; 20(3):2. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8442427>

27. Marques LR, Honório LC, Marques AL. Burnout no trabalho do médico: o caso dos profissionais que atuam no serviço de atendimento de urgência e

emergência na cidade de Belo Horizonte-MG. Rev Gest Tecnol [Internet]. 2020 [acesso em 10 out. 2025]; 20(1):141–165. Disponível em: <https://revistagt.fpl.emnuvens.com.br/get/article/view/1623>

28. De Oliveira Moreira P, Honório LC. Síndrome de burnout: como enfermeiros emergencistas vivenciam e lidam com os elementos que a caracterizam?. Rev Gest Organ [Internet]. 2022 [acesso em 16 out. 2025]; 15(3):75–92. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/6067>

29. Carvalho De Sousa J, et al. Segurança máxima para quem? Relação de síndrome de burnout e depressão em agentes penitenciários federais. Gestão Soc [Internet]. 2022 [acesso em 20 out. 2025]; 16(44). Disponível em: https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aqcd%3A3%3A6268035/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aqcd%3A164074834&crl=c&link_origin=scholar.google.com

30. Ferreira MM, et al. Síndrome de burnout em professores de cursos de ciências contábeis: a atuação na pós-graduação stricto sensu faz diferença? Enfoque Reflex Contábil [Internet]. 2022 [acesso em 07 out. 2025]; 41(3):138–156. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3071/307174337008/307174337008.pdf>

31. Sousa JUC, et al. Burnout na atividade docente: evidências de um estudo envolvendo instituições de ensino superior. Rev Adm UFSM [Internet]. 1983 [acesso em 10 out. 2025]. Disponível em: https://www.elibrary.ru/ip_restricted.asp?rpage=https%3A%2F%2Fwww%2Eelibrary%2Eru%2Fitem%2Easp%3Fid%3D77237562

32. Ceribeli HB, Camêlo BC, Maciel GN. Burnout no ensino superior: um estudo no contexto brasileiro. Gestão Planej (G&P) [Internet]. 2022 [acesso em 14 out. 2025]; 23(1). Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/7389>

33. Vargas SG de, Maciel AMH, Battistella LF, Costa TC da, Coelho DM, Garcia GA. Síndrome de burnout em tempos de pandemia: um estudo com servidores públicos em uma instituição de ensino. Pensamento & Realidade [Internet]. 2022 [acesso em 16 out. 2025]; 37(1):53–73. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/56873>

34. Lima MA, Rodrigues SR, Sanches R, Souza AR. Estresse, burnout e hardiness entre profissionais de enfermagem atuantes em cuidados intensivos e emergenciais. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde (RAHIS)* [Internet]. 2020 [acesso em 16 out. 2025]; 17(3):1–12. Disponível em: <https://doi.org/10.21450/rahis.v17i3.6260>

35. Sousa JC, Oliveira AMB, da Silva PMM, Brito LMP. Burnout in teaching activity: evidence of a study involving higher education institutions. *Rev Adm UFSM* [Internet]. 2020;13(3):554–565. [acesso em: 14 out. 2025]: Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/28029>

36. Obregon SL, Schwaab KS, Dias Lopes LF, Ceretta PS. ENGAJAMENTO NO TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE ESTRUTURAL COM ABORDAGEM QUANTÍLICA. *Revista Alcance* [Internet]. 2020 Dec 29;28(1(Jan/Abr)):67–81. [acesso em: 14 out. 2025]: Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4777/477765948008/477765948008.pdf>

37. La Falce JL, Santos CB, De Muijder CF, Verwaal E, Guimarães LDVM. Influência do burnout no comprometimento organizacional em profissionais de saúde. *RAE-Revista de Administração de Empresas* [Internet]. 2023; [acesso em: 14 out. 2025]: 63(3):e2021-0303. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/89386>

38. Weissmantel CW, Merco J, Roberto R. Demanda no trabalho e intenção voluntária de rotatividade dos auditores independentes. *Rev Catarinense Cienc Contab* [Internet]. 2024 Oct [acesso em: 14 set. 2025]: 11;23. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3489>

39. Silva ES, Oliveira LB, Fontes-Filho JR. Antecedentes do absenteísmo: um estudo com operadores de produção de um frigorífico de aves. *Rev Adm FACES Journal* [Internet]. 2025 [acesso em: 19 set. 2025]; 24(1):26–46. Disponível em: <https://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/10200/5148>

40. Ceribeli HB, Diniz JRV, Inácio R de O, Felipe IJ dos S. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, BURNOUT E CIDADANIA ORGANIZACIONAL. *Revista Gestão Organizacional* [Internet]. 2021 Jul [acesso em: 19 set. 2025]; 28;14(3):201–28. Disponível em: <https://pegasus.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5619>

41. Maria K, Alves E. A Relação Entre o Burnout e Engajamento Com a Autoeficácia e Autoregulação dos Estudantes Universitários. *Administração: Ensino e Pesquisa* [Internet]. 2023 May 31;24(1). [acesso em: 19 set. 2025]; Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/2356>
42. Michelle Engers Taube, Mary Sandra Carlotto. Síndrome de Burnout e a liderança: revisão sistemática da literatura. *Revista Administração em Diálogo* [Internet]. 2022 Sep 1;24(3):28–47. [acesso em: 21 set. 2025]; Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/54795>
43. Poubel L, Sincorá LA, Brandão MM. Liderança transformacional e bem-estar no trabalho em instituições de ensino: uma proposta teórico-metodológica e reflexões para uma agenda de pesquisa. *Revista de Carreiras e Pessoas* [Internet]. 2022 May 6;12(2):240–58. [acesso em: 29 set. 2025]; Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/48902>
44. Molina AC, Sela VM. SÍNDROME DE BURNOUT EM EMPRESAS JUNIORES. Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN) [Internet]. 2018 [acesso em: 29 set. 2025]; 2(1). Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/6109>
45. Barros LP de O, Trevisan LN, Veloso EFR, Treff MA, Barros Neto JP de. Efeitos do burnout na carreira dos profissionais de controladoria. *Revista de Administração da UFSM* [Internet]. 2024 Nov 19;17(4):e 6. [acesso em: 21 set. 2025]; Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/88986>