

---

**A PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE  
OCUPACIONAL BRASILEIRO**

**THE PREVALENCE OF BURNOUT SYNDROME IN THE BRAZILIAN  
OCCUPATIONAL ENVIRONMENT**

Júlia Valério Ramos<sup>1</sup>  
Flávia Penha Jacobsen Batista<sup>2</sup>  
Jovana Henrique Cecílio Ferraz<sup>3</sup>

**RESUMO**

A Síndrome de Burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional, resulta do estresse crônico no ambiente de trabalho e se caracteriza por três dimensões principais: esgotamento emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. Este estudo explorou as causas, sintomas e intervenções relacionadas ao Burnout, com base em uma revisão de literatura recente. Entre os fatores contribuintes, destacam-se a pressão constante por alta produtividade, o desequilíbrio entre vida profissional e pessoal e a falta de suporte organizacional. Nesse contexto, a Psicologia desempenha um papel essencial no tratamento da síndrome, oferecendo abordagens terapêuticas eficazes para restaurar o bem-estar e a satisfação no trabalho. A implementação de políticas de prevenção é fundamental para mitigar os efeitos do Burnout e promover um ambiente ocupacional mais saudável.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; esgotamento mental; saúde mental ocupacional.

**ABSTRACT**

Burnout Syndrome, recognized by the World Health Organization (WHO) as an occupational characteristic, results from chronic stress in the workplace and is characterized by three main dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. This study explored the causes, symptoms and interventions related to Burnout, based on a recent literature review. Contributing factors include the constant pressure for high productivity, the imbalance between professional and personal life and the lack of

---

<sup>1</sup> Júlia Valério Ramos. Graduada em Psicologia, 10º período, Faculdade Dom Bosco, Cornélio Procópio - PR. Email: [julia.valerioramos02@gmail.com](mailto:julia.valerioramos02@gmail.com)

<sup>2</sup> Flávia Penha Jacobsen Batista. Graduada em Psicologia, Universidade Filadélfia – UNIFIL. Pós-Graduada em Avaliação Psicológica e Psicologia Jurídica, FAVENI. Especialista em Logoterapia e Análise Existencial, ALVEF. Atua como Psicóloga Clínica. Docente do curso de Psicologia, Faculdade Dom Bosco, Cornélio Procópio – PR e Faculdade Pitágoras Unopar Anhanguera, Bandeirantes - PR. Email: [flaviaajacobsen@gmail.com](mailto:flaviaajacobsen@gmail.com)

<sup>3</sup> Jovana Henrique Cecílio Ferraz. Graduada em Psicologia, Universidade Filadélfia – UNIFIL. MBA em Auditoria em Saúde Mental, Psicopatologia e Atenção Psicossocial, Faculdade Pitágoras Unopar Anhanguera. Atua como Psicóloga Clínica particular. Atende o CISONOP e o município de Bandeirantes (SUS). Coordenadora do curso de Psicologia da Faculdade Dom Bosco, Cornélio Procópio – PR. Email: [jovana.facdb@gmail.com](mailto:jovana.facdb@gmail.com)

organizational support. In this context, Psychology plays a crucial role in treating the syndrome, offering effective therapeutic approaches to restore well-being and job satisfaction. The implementation of preventive policies is essential to mitigate the effects of Burnout and promote a healthier occupational environment.

**Keywords:** Burnout Syndrome; mental exhaustion; occupational mental health.

## 1 INTRODUÇÃO

O Burnout é um evento de importância social e relevância científica crescente, caracterizado pela exaustão multidisciplinar no trabalho (Vieira, 2010). Socialmente, suas consequências são devastadoras, afetando a qualidade de vida dos indivíduos e tendo impactos nos relacionamentos e na esperança futura. Afeta não apenas a sua individualidade, mas também relacionamentos interpessoais.

A Síndrome do Burnout é comumente descrita como uma resposta negativa ao estresse permanente no ambiente de trabalho (Shirom, 2003; Honkonen et al., 2006; Ahola et al., 2006). Segundo Shirom (2003) entende-se o Burnout como uma condição recorrente, no qual é fortemente influenciada por fatores organizacionais como sobrecarga de responsabilidades, falta de autonomia e carência de suporte social. Esses elementos podem levar à exaustão progressiva nos trabalhadores. Reconhecer e abordar esses fatores é crucial para prevenir e gerenciar o Burnout, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e coerentes. (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001; Schaufeli; Enzmann, 1998).

Embora o estresse possa inicialmente impulsionar o desempenho, é crucial reconhecer que ele pode se tornar prejudicial quando atinge níveis excessivos. Identificar quando o estresse ultrapassou os limites é muito importante. O esclarecimento sobre a Síndrome de Burnout é excepcional nesse contexto, pois a ausência de entendimento pode levar a um desempenho inadequado, resultando em complicações significativas para a evolução individual.

No âmbito científico, o estudo sobre a Síndrome de Burnout recebe atenção crescente de diversas disciplinas, como psicologia, medicina e gestão de recursos humanos, visando compreender suas causas e consequências a fim realizar trabalhos preventivos e eficazes. Estudos realizados sobre o tema também iluminam questões mais amplas relacionadas à saúde ocupacional e ao bem-estar dos trabalhadores (Freudenberg, 1974).

Desde os estudos de Freudenger, em 1974, até os avanços contemporâneos, houve um crescente reconhecimento da importância de abordar as condições de trabalho como forma

de enfrentar as causas do Burnout. Ao identificar esses elementos, podemos estimular um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável para todos os colaboradores.

A síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um problema de saúde mental causado pelo estresse crônico no ambiente de trabalho (Shirom, 2003; Honkonen et al., 2006; Ahola et al., 2006). Embora os estudos específicos sobre a prevalência do Burnout no ambiente ocupacional brasileiro apresentem variações, é possível notar que sua incidência tem aumentado significativamente.

No Brasil, como em muitos países, existe locais de trabalho que valorizam a dedicação extrema e o sucesso a qualquer custo. Esse tipo de cultura pode levar os trabalhadores a se esforçarem além dos limites saudáveis, aumentando o risco de esgotamento mental. Pode haver ainda uma falta de suporte adequado para a saúde mental dos funcionários, incluindo acesso limitado a serviços de saúde mental, falta de programas de bem-estar no local de trabalho e estigma em torno das questões de saúde mental (Dejours, 2004).

Muitos setores no Brasil enfrentam pressão por resultados e metas ambiciosas, o que pode criar um ambiente estressante para os trabalhadores. Quando as metas são inatingíveis ou os funcionários são constantemente pressionados para alcançá-las, isso pode aumentar o risco de Burnout. Observa-se ainda que a média de horas trabalhadas no Brasil é relativamente alta em comparação com outros países, e muitos trabalhadores enfrentam longas jornadas e horas extras frequentes.

Em um mercado de trabalho instável, muitos trabalhadores brasileiros podem enfrentar preocupações constantes sobre a segurança no emprego, especialmente em tempos de crise econômica ou incerteza política. Essa insegurança pode contribuir para níveis mais altos de estresse e ansiedade no trabalho. A somatória desses fatores levar à exaustão física e emocional, contribuindo para o desenvolvimento da síndrome.

O desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um problema comum em muitos ambientes ocupacionais brasileiros. Essas horas excessivas de trabalho e expectativas de disponibilidade constante podem dificultar que os trabalhadores dediquem tempo suficiente para atividades fora do trabalho que são importantes para o bem-estar, como hobbies, exercícios e relacionamentos interpessoais. O Burnout é o resultado da tensão emocional associada ao trabalho, acumulação considerável deste e do grande esforço para manter relações interpessoais com outros indivíduos (Maslach et al. 2001 apud Santos, 2015).

O papel do profissional de psicologia é essencial no auxílio aos profissionais afetados pela síndrome, fornecendo suporte emocional, orientação e educação. Primeiramente, é capaz de auxiliar o indivíduo a reconhecer e compreender os sintomas da síndrome, explicando seus aspectos fisiológicos e psicológicos. Ainda, proporciona um espaço seguro para expressar emoções e desenvolver estratégias de enfrentamento para lidar com o estresse e a pressão do trabalho. Trabalhando em conjunto com outros profissionais de saúde, o psicólogo garante um plano de tratamento abrangente e personalizado (Stout; Cook, 1999).

O objetivo deste artigo é realizar uma revisão bibliográfica sobre a prevalência da síndrome de Burnout em ambientes ocupacionais no Brasil, identificando os fatores organizacionais que contribuem para seu desenvolvimento, como sobrecarga de trabalho e falta de suporte social, bem como seus impactos na qualidade de vida e nos relacionamentos interpessoais, avaliando as consequências tanto para os indivíduos afetados quanto para suas redes sociais e profissionais.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 O QUE É BURNOUT?**

O termo "Burnout" tem origem no inglês e significa literalmente “queimar até o fim” ou “combustão total”. Ele é amplamente utilizado em contextos coloquiais em países de língua inglesa para descrever um estado de esgotamento completo da energia individual, frequentemente associado a uma profunda frustração com o trabalho (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

O Burnout é uma síndrome provocada pelo estresse crônico no ambiente de trabalho ou acadêmico que não foi devidamente gerenciado. Caracteriza-se por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização (ou cinismo) e diminuição da realização pessoal. Esse estado de esgotamento físico e mental pode ter um impacto negativo considerável tanto na vida profissional quanto pessoal do indivíduo (Freudenberger, 1974).

A síndrome Burnout é um tipo específico de estresse ocupacional que afeta profissionais envolvidos em cuidados diretos e emocionalmente intensos com outras pessoas. Esses profissionais estão frequentemente envolvidos em relações de atenção contínua e altamente emocional, o que os torna mais suscetíveis a esse fenômeno. Maslach, Schaufeli e

Leiter (2001) identificaram cinco elementos comuns presentes nas diversas definições de Burnout:

- Predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão.
- Ênfase nos sintomas comportamentais e mentais em detrimento dos sintomas físicos.
- Relação dos sintomas do Burnout com o sistema organizacional.
- Manifestação dos sintomas em indivíduos previamente considerados "normais", sem histórico de distúrbios psicopatológicos.
- Diminuição da efetividade e desempenho no trabalho devido a atitudes e comportamentos negativos associados ao Burnout.

O reconhecimento desses aspectos não apenas aprofunda nossa significação do Burnout, mas também proporciona insights valiosos para o desenvolvimento de estratégias de intervenção e prevenção, buscando estabelecer um ambiente de trabalho mais saudável para os colaboradores.

5

Atualmente, o Burnout é reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional e está listado na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) sob o código QD85. O CID-11, adotado pela OMS em maio de 2019, é a versão mais recente da Classificação Internacional de Doenças. Essa classificação visa auxiliar os profissionais de saúde no diagnóstico e tratamento de doenças de forma consistente em todo o mundo. O código QD85 é específico para o "Burnout", refletindo o crescente reconhecimento do impacto significativo desse fenômeno na saúde ocupacional e no bem-estar dos trabalhadores.

Apesar de não estar explícito dentro do DSM-5 (Manual diagnóstico e estatístico de Transtornos Mentais 5) ele está dentro do CID-11. De acordo com a CID-11, o Burnout é um quadro de estresse crônico referente ao trabalho. Neste caso, o paciente está inserido em um ambiente cujas demandas levam a um desgaste mental superior à sua capacidade de tratá-las e gerenciá-las.

É interessante observar que a inserção do Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID) como uma síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho reflete o reconhecimento crescente de sua importância como um problema de saúde pública. No Brasil, a legislação referente à notificação compulsória de doenças relacionadas ao trabalho visa

monitorar e controlar a incidência dessas condições, incluindo o Burnout (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

De acordo com dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros enfrentam a síndrome de Burnout, uma condição ocupacional reconhecida e classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022.

Esses números destacam a extensão do problema do Burnout no contexto brasileiro e ressalta sua relevância como uma questão de saúde pública e ocupacional. A classificação pela OMS confirma a seriedade da síndrome e a necessidade de medidas preventivas e de intervenção para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Ao tornar o Burnout uma doença de notificação compulsória, as empresas são obrigadas a reportar casos identificados aos órgãos competentes, o que pode resultar em medidas adicionais de providência e reparação. Isso pode ser o pontapé inicial para projetos, políticas e programas de saúde e bem-estar no local de trabalho, a fim de reduzir os fatores de risco associados ao Burnout.

## 2.2 ESGOTAMENTO EMOCIONAL: CAUSAS, SINTOMAS E ESTRATÉGIAS DE SUPERAÇÃO

6

O esgotamento emocional é um estado de exaustão mental e física resultante de estresse prolongado e sobrecarga emocional. Com a crescente pressão do cotidiano, gradativamente pessoas estão sofrendo com esse problema, que tem se tornado uma questão significativa de saúde pública (Arantes, 2020).

O esgotamento mental pode ser desencadeado por uma multiplicidade de fatores. No ambiente organizacional, fatores comuns incluem a alta demanda, a ausência de reconhecimento e a pressão constante para atingir metas. Questões pessoais como problemas financeiros, relacionamentos conturbados e responsabilidades familiares também executam um papel significativo. Esses elementos combinados podem sobrecarregar a capacidade emocional do indivíduo, levando ao esgotamento, tanto emocional quanto físico (Arantes, 2020).

Segundo Arantes (2020):

a falta de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é uma das principais causas do esgotamento emocional. Muitas vezes, as pessoas se sentem sobrecarregadas e incapazes de gerenciar todas as suas responsabilidades, o que leva ao esgotamento.

São diversos os sintomas do esgotamento emocional, e podem afetar tanto a saúde mental quanto a física (Silva, 2019). Entre os sintomas mais comuns estão:

- Fadiga constante: Sensação de exaustão mesmo após uma noite de sono.
- Dificuldade de concentração: Problemas para focar em tarefas cotidianas.
- Irritabilidade: Reações exageradas a pequenas frustrações.
- Desânimo e pessimismo: Sensação de que nada vale a pena.
- Distúrbios do sono: Insônia ou sono excessivo.
- Sintomas físicos: Dores de cabeça, problemas digestivos e outros sinais físicos de estresse.

Superar o esgotamento emocional exige mudanças significativas de hábitos e, frequentemente, a busca por ajuda profissional (Oliveira, 2018). Algumas estratégias eficazes incluem:

- Estabelecer limites: Aprender a dizer não e definir prioridades, para evitar sobrecarga de responsabilidades.
- Buscar apoio: Conversar com amigos, familiares e um terapeuta para compartilhar sentimentos e equilibrar os sentimentos.
- Praticar atividades relaxantes: Engajar-se em exercícios físicos, meditação e hobbies para aliviar o estresse.
- Gerenciar o tempo: Criar um cronograma para equilibrar responsabilidades e momentos de lazer, evitando o sentimento de estar sempre correndo contra o tempo.
- Cuidar da saúde: Manter uma alimentação equilibrada, garantir um sono de qualidade e evitar substâncias nocivas como álcool e drogas, que podem exacerbar o estresse.

### 2.3 A BUSCA POR PRODUTIVIDADE E ALTA PERFORMANCE

A busca incessante por produtividade e alta performance tornou-se uma característica predominante na cultura contemporânea, especialmente no contexto ocupacional. Movidos por pressões competitivas, expectativas sociais e avanços tecnológicos, muitos indivíduos se

encontram em uma corrida constante para maximizar sua eficiência e alcançar metas que tendem a ser maiores.

Essa permanente busca por produtividade muitas vezes cria uma cultura de trabalho profunda, onde os limites entre vida profissional e pessoal se tornam indistintos. O impulso constante para ultrapassar os próprios limites e pode levar a jornadas de trabalho exaustivas, estresse crônico e, em última instância, cansaço físico e mental.

A pressão para atingir altos níveis de desempenho muitas vezes se traduz em horas extras, prazos apertados e o constante sentimento de estar sempre “ligado”. As tecnologias modernas, embora ofereçam flexibilidade, também contribuem para o sentimento de estar sempre disponível, dificultando ainda mais a separação entre vida profissional e vida pessoal (Newport, 2016).

É fundamental reconhecer os potenciais impactos negativos desse foco excessivo e adquirir uma abordagem mais equilibrada que priorize tanto a excelência profissional quanto o bem-estar pessoal. Diante desse cenário, é importante considerar uma abordagem mais equilibrada em relação à produtividade e à performance e ainda manter um equilíbrio saudável entre as esferas profissional e pessoal.

Para isso, deve-se reconhecer a relevância do trabalho árduo e da dedicação, mas também valorizar o descanso, a recuperação e a manutenção de uma vida equilibrada. Estratégias como estabelecer limites saudáveis, praticar o autocuidado regularmente e cultivar hobbies e interesses fora do trabalho são fundamentais para manter a saúde em um ambiente que muitas vezes exige demais. O desafio reside em assegurar que nenhum aspecto da vida impacte negativamente o outro. Portanto, é fundamental estabelecer gatilhos que ajudem a manter essa separação, de modo que o estresse pessoal não afete o desempenho no trabalho ou na vida pessoal.

#### 2.4 BURNOUT NO AMBIENTE OCUPACIONAL E A CONTRIBUIÇÃO DA PSICOLOGIA NO TRATAMENTO

O Burnout no ambiente ocupacional é uma questão séria e amplamente difundida, manifestando-se por meio de esgotamento emocional, despersonalização e uma sensação diminuída de realização pessoal no trabalho. Este fenômeno é frequentemente observado em profissões que exigem interações intensas com outras pessoas, uma responsabilidade de

trabalho elevada e responsabilidades emocionais significativas, tais como na área da saúde, educação e serviços sociais.

A Psicologia oferece inúmeras ferramentas e abordagens terapêuticas para auxiliar os indivíduos a superarem o Burnout e restabelecerem um senso de bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho. Ao combinar intervenções terapêuticas individuais com mudanças organizacionais, os psicólogos desempenham um papel essencial na promoção da saúde mental e no aprimoramento da qualidade de vida no contexto ocupacional (Maslach; Schaufeli; Leiter; 2001).

Uma das contribuições distintas da Psicologia no tratamento do Burnout reside na realização de avaliações abrangentes. Essas avaliações têm como objetivo identificar os sintomas específicos do Burnout e avaliar seu impacto tanto na vida pessoal quanto na profissional do indivíduo.

### **3 DISCUSSÃO**

A discussão sobre o tema Burnout é extremamente relevante e contemporânea, dada a crescente incidência dos casos observados nas últimas décadas. Burnout é um acontecimento ocupacional que impacta profissionais em diversas áreas, levando ao esgotamento físico e emocional, cinismo e diminuição da eficácia profissional. Sua importância vai além dos campos da psicologia e medicina, influenciando significativamente a produtividade organizacional, o bem-estar dos funcionários e a economia global.

Esta síndrome é um problema complexo e antigo, estudado há décadas. Suas raízes estão profundamente enraizadas na sociedade contemporânea, onde a busca pela alta performance muitas vezes leva as pessoas a viverem no piloto automático, negligenciando os pequenos prazeres da vida. O despertar para essa realidade pode ser um momento crucial, desencadeando uma série de questionamentos sobre o propósito e o equilíbrio (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

O Burnout impacta negativamente tanto a saúde mental quanto física dos indivíduos, além de ter consequências diretas na produtividade e eficiência das organizações. Trabalhadores que sofrem de Burnout frequentemente apresentam sintomas de exaustão, o que pode levar a uma queda significativa na qualidade do trabalho e em um aumento do absenteísmo. Esses

sintomas, que incluem fadiga crônica, insônia e problemas de concentração, contribuem para um desempenho profissional abaixo do esperado.

Os elementos comuns do Burnout, conforme identificados por Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), como a exaustão mental e emocional, a relação direta com o ambiente de trabalho e a diminuição da efetividade profissional, são cruciais para perceber a profundidade e a complexidade da síndrome. A ênfase nos sintomas comportamentais e mentais em detrimento dos sintomas físicos, bem como a manifestação dos sintomas em indivíduos sem histórico de distúrbios psicopatológicos, reflete a natureza insidiosa e debilitante do Burnout.

A literatura aponta que o número de trabalhadores que sofrem com essa síndrome é alarmante, conforme destacado pela OMS, são 30% da população. Profissões que lidam constantemente com prazos e responsabilidades parecem estar mais suscetíveis, mas a síndrome pode se manifestar em qualquer área que demande esforço excessivo.

A notificação imposta do Burnout pelas empresas aos órgãos competentes destaca a importância de reconhecer e relatar os casos identificados. Essa obrigatoriedade pode impulsionar a implementação de políticas e programas de saúde mental no local de trabalho, visando a redução dos fatores de risco e a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. Políticas eficazes podem incluir a flexibilização de horários, apoio psicológico contínuo e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar mental dos colaboradores.

A observação superficial da cultura trabalhista muitas vezes nos faz esquecer que, assim como as árvores, temos raízes profundas e desconhecidas. Assim, para superar o desânimo profissional, precisamos adotar uma visão sábia que olhe para além da superfície e considere as raízes de nossas experiências. As mudanças psicológicas e institucionais mencionadas só serão eficazes se acompanhadas por transformações existenciais mais profundas (Almada, 2013).

Para combater o Burnout de maneira eficaz, é crucial que as empresas reconheçam os sinais de Burnout e adotem uma cultura de bem-estar que promova o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, incentivando práticas como flexibilidade na carga horária, apoio emocional e programas de saúde mental.

A psicoterapia realiza um papel fundamental no tratamento, promovendo o autocuidado e a aceitação dos desafios enfrentados diariamente. Enquanto medicamentos como ansiolíticos e antidepressivos podem ser úteis, a terapia oferece uma abordagem mais holística,

abordando as causas subjacentes e promovendo a resiliência emocional. A psicoterapia, como mencionado, executa um papel crucial no tratamento, ajudando as pessoas a desenvolverem habilidades de enfrentamento e a modificarem padrões de pensamento e comportamento que levam ao esgotamento. Técnicas de autocuidado, como exercícios físicos, meditação e hobbies, são essenciais para recarregar as energias e reduzir o estresse (Toker; Biron, 2012). É importante que os indivíduos reconheçam os sinais precoces de Burnout em si mesmos e busquem ajuda quando necessário.

O reconhecimento do Burnout como uma questão de saúde pública e ocupacional, a necessidade de intervenções eficazes e a importância de uma abordagem qualitativa para a pesquisa, oferecem uma base sólida para o desenvolvimento de técnicas de prevenção e apoio. Essas medidas são essenciais para criar um ambiente de trabalho que não só reduz a ameaça de Burnout, mas também promove o bem-estar e a eficácia profissional dos trabalhadores.

#### **4 CONCLUSÃO**

A Síndrome de Burnout, identificado pela primeira vez por Herbert Freudenberger em 1974, evoluiu de um conceito emergente para uma preocupação central no ambiente de trabalho contemporâneo. Caracterizado pelo esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, esse distúrbio tem impactos profundos na saúde mental e no desempenho dos colaboradores.

No Brasil, a crescente incidência de Burnout reflete um cenário de trabalho frequentemente marcado por alta pressão, longas jornadas e falta de suporte adequado, exacerbado por uma cultura que valoriza a produtividade extrema. Este contexto não só compromete a saúde mental dos trabalhadores, como também afeta sua qualidade de vida e seus relacionamentos interpessoais. As evidências científicas destacam que fatores como sobrecarga de responsabilidades, ausência de autonomia e suporte social insuficiente são cruciais para a manifestação da síndrome.

O papel da Psicologia é fundamental na abordagem e tratamento do Burnout, oferecendo intervenções que vão desde a avaliação e compreensão dos sintomas até o desenvolvimento de estratégias para enfrentamento e recuperação. A integração de abordagens terapêuticas individuais e mudanças organizacionais pode contribuir para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

É fundamental que empregadores, órgãos reguladores e profissionais de saúde unam esforços para desenvolver e implementar técnicas eficazes de prevenção e gestão do Burnout, especialmente em ocupações que demandam cuidados diretos e emocionalmente intensos com outras pessoas. Somente através dessa colaboração coordenada poderemos mitigar os impactos adversos dessa síndrome e salvaguardar a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ALMADA, R. **O cansaço dos bons**. São Paulo: Editora Cidade Nova, 2013.

AHOLA, A. Burnout in the general population: results from the Finnish Health 2000 Study. **Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology**, v. 41, n. 1, p. 11-17, 2006. DOI: 10.1007/s00127-005-0011-5. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-005-0011-5>. Acesso em: 11 set. 2024.

ARANTES, A. **Esgotamento emocional e como lidar com ele**. São Paulo: Editora Saúde Mental, 2020.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2004.

FREUDENBERGER, H. J. Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>. Acesso em: 11 set. 2024.

HONKONEN, T. et al. The association between burnout and physical illness in the general population: results from the Finnish Health 2000 Study. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 61, p. 59-66, 2006. DOI: 10.1016/j.jpsychores.2005.10.002. Disponível em: [https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0022-3999\(05\)00431-9](https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0022-3999(05)00431-9). Acesso em: 11 set. 2024.

MASLACH, C. SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x Disponível em: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.psych.52.1.397>. Acesso em: 11 set. 2024.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Take this job and love it. **Psychology Today**, v. 32, p. 50-57, 1999.

NEWPORT, C. **Deep work: Rules for focused success in a distracted world**. Grand Central Publishing, 2016.

OLIVEIRA, P. F. **Psicologia e bem-estar: uma abordagem integrativa**. Belo Horizonte: Editora Horizonte, 2018.

SILVA, R. M. **Gestão do estresse no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Psiquê, 2019.

SCHAUFELI, W. B.; ENZMANN, D. **The burnout companion to study and practice: a critical analysis**. London: Taylor and Francis, 1998.

SHIROM, A. Job-related burnout: a review. In: QUICK, J. C.; TETRICK, L. E. (Ed.). **Handbook of occupational health psychology**. Washington, DC: American Psychological Association, p. 245-265, 2003.

STOUT, C. E.; COOK, L. P. New Areas for Psychological Assessment in General Health Care Settings: what to do today to prepare for tomorrow. **Journal of Clinical Psychology**, v. 55, n. 7, p. 797-812, 1999. DOI: 10.1002/(sici)1097-4679(199907)55:7<797::aid-jclp3>3.0.co;2-o.

TOKER, S.; BIRON, M. Job Burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. **Journal of Applied Psychology**, v. 97, n. 3, p. 699-710, 2012. DOI: 10.1037/a0026914. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2012-00194-001>. Acesso em: 11 set. 2024.

VIEIRA, I. Conceito(s) de Burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. **Revista Brasileira De Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 269-276, 2010. DOI: 10.1590/S0303-76572010000200009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/KTtx79ktPdtVSxwrVrkkNyD/>. Acesso em: 11 set. 2024.