



## A SÍNDROME DE BURNOUT NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA/PR

**Eduarda Cristine Branco**  
**Emily de Cássia Silva Balestra**  
**Karen Kauane Santos do Prado**  
**Milena Gomes Geovanini**  
**Pâmela Aldiny Vicente da Silva**  
**Camila Eduarda da Silva Junke**  
**Pablo Henrique Paschoal Capucho**

### Resumo

O artigo a ser apresentado, aborda a Síndrome de Burnout nas organizações, mostrando as suas principais causas, consequências e estratégias de prevenção. O objetivo é compreender como e quais são os motivos que afetam o bem-estar e o desempenho dos colaboradores. O estudo utilizou uma metodologia mista, com uma aplicação de questionário on-line onde foi obtido 50 respostas, de pessoas com perfis diferentes. Os resultados indicaram que o excesso de trabalho, a pressão constante e o excesso de responsabilidades são os principais fatores associados ao Burnout. Além disso, observou-se que a maioria dos participantes apresentou sinais da síndrome, mas poucos buscaram ajuda profissional. Conclui-se que o Burnout representa um problema estrutural nas organizações, exigindo políticas de valorização, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e promoção da saúde mental para garantir produtividade e qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; qualidade de vida no trabalho; saúde mental; competitividade.

### Abstract

The article to be presented addresses Burnout Syndrome in organizations, showing its main causes, consequences, and prevention strategies. The objective is to understand how and what factors affect the well-being and performance of employees. The study used a mixed methodology, with an online questionnaire that obtained 50 responses from people with different profiles. The results indicated that overwork, constant pressure, and excessive responsibilities are the main factors associated with burnout. In addition, it was observed that most participants showed signs of the syndrome, but few sought professional help. It was concluded that burnout represents a structural problem in organizations, requiring policies that value employees, promote work-life balance, and promote mental health to ensure productivity and quality of life at work.

**Keywords:** Burnout syndrome; quality of life at work; mental health; competitiveness.

### INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje, o ambiente de trabalho é caracterizado por alta competitividade, prazos reduzidos e pressão constante por desempenho, tornando a síndrome de Burnout um problema crescente. Essa condição, definida por exaustão emocional, desinteresse e sensação de incapacidade diante das demandas do dia a dia, reflete o impacto crônico no bem-estar dos

trabalhadores. O Burnout surge frequentemente como resultado de estresse crônico no ambiente de trabalho, devido a fatores como sobrecarga de tarefas, falta de apoio, alta pressão e desafios na conciliação entre vida profissional e pessoal. A negligência em relação a esse fenômeno pode gerar um ciclo prejudicial, afetando tanto os indivíduos quanto as empresas, ao deteriorar o clima organizacional e os resultados corporativos (Sonnenstag, 2018).

Burnout é um estado de exaustão física, emocional e mental causado por um estresse prolongado no ambiente de trabalho. Ele foi descrito inicialmente por Herbert Freudenberger (1974), suas principais características são, a exaustão emocional, despersonalização e diminuição do desempenho pessoal. Com o seu crescimento, o Burnout tem sido visado em estudos científicos devido ao seu alto impacto negativo no bem-estar dos trabalhadores e respectivamente em sua produtividade organizacional, causando uma grande movimentação para mudanças no ambiente de trabalho.

O Burnout, enquanto uma síndrome ou fenômeno ocupacional vivenciada pelo ser humano, não só afeta como é afetado pelo ambiente organizacional. Loureiro et al. (2008) apontam o clima organizacional como um dos principais fatos geradores, apresentando que “A exaustão emocional e física se correlacionou muito significativamente e de forma negativa com o clima organizacional” (Loureiro, et al. 2008, p. 39). Isso reflete diretamente no bem-estar dos trabalhadores, ressaltando a importância de estudos e pesquisas que evidenciam os principais fatores e sintomas da síndrome de burnout, a fim de conscientizar e evitar um maior agravante nesse quadro que vem aumentando com o passar dos anos.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019), saúde mental implica um estado de bem-estar onde o indivíduo consegue lidar com os estresses da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade. Ainda existe muito estigma sobre a saúde mental, o que torna necessário estudos e conscientização da população sobre a sua importância (Ministério da Saúde, 2025a; 2025b).

No trabalho, o Burnout é uma resposta a uma exaustão emocional, possivelmente causada por uma alta sobrecarga de trabalho, falta de controle,

ambiente toxico ou até mesmo por falta de reconhecimento. Dessa forma, entende-se que o Burnout não pode ser desassociado do contexto em que se manifestou, ainda que tenha influência de variáveis pessoais (Loureiro, et al. 2008).

Diante desse cenário, este estudo tem como objetivo analisar o transtorno psicológico do Burnout e suas consequências para os trabalhadores e as organizações, destacando a importância de estratégias para a promoção da saúde mental no ambiente profissional.

## MATERIAL E MÉTODO

Antes da pesquisa aplicada, foi realizado a leitura de alguns artigos, livros, modelos e teorias relacionados ao Burnout: sendo os modelos analisados temos, a Teoria de Maslach e Jackson (1981), um dos principais modelos teóricos sobre o Burnout, tendo o primeiro tem-se como objetivo testar a relação entre os fatores de satisfação no trabalho com as dimensões da Síndrome de Burnout (Exaustão Emocional, Despersonalização e Diminuição da realização pessoal). O modelo de Maslach e Jackson (1981) é uma das definições mais aceitas na literatura (Carlotto, 2002; Carlotto; Câmara, 2008). O outro é a Teoria do Estresse de Lazarus e Folkman (1984), o segundo modelo bastante conhecido, e essa teoria do estresse pode ser aplicada para entender como o estresse crônico no trabalho pode evoluir para o Burnout. O modelo sugere que o estresse ocorre quando os recursos percebidos do indivíduo não são suficientes para lidar com as demandas externas.

A pesquisa foi desenvolvida entre os meses de março e junho de 2025, na cidade de Curitiba (PR), com o objetivo de analisar quais os fatores relacionados à Síndrome de Burnout, desde os que causam ou até podem ter uma pequena influência nas pessoas. O estudo caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, de natureza descritiva, com abordagem mista — quantitativa e qualitativa. Os dados foram coletados por meio de um questionário on-line composto por perguntas fechadas, abertas e em escala Likert, elaborado com base em referências teóricas sobre o tema. O questionário é uma ferramenta

amplamente utilizada em pesquisas sociais e organizacionais por permitir a obtenção de dados de maneira padronizada e acessível (Marconi; Lakatos, 2017).

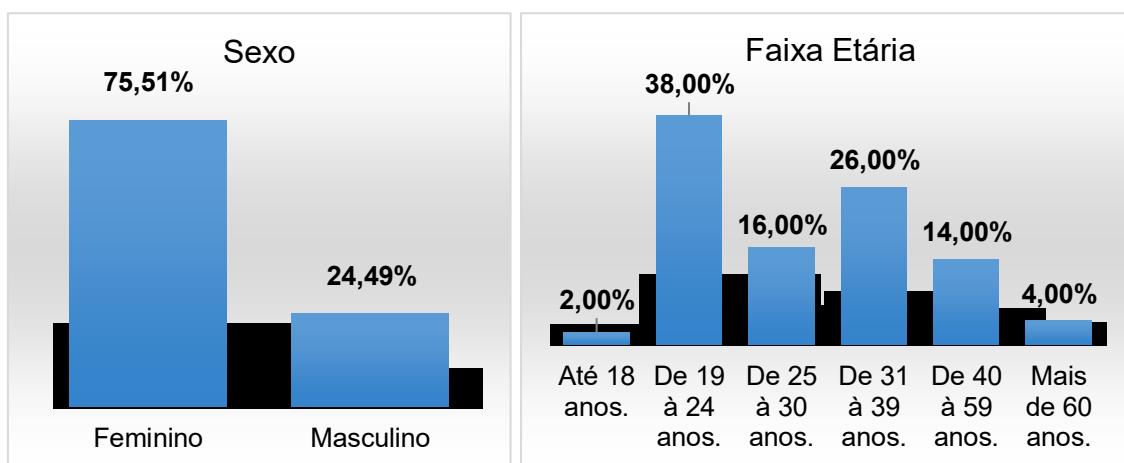
A população da pesquisa foi composta por trabalhadores de diversos setores totalizando 50 participantes. Os critérios de inclusão foram baseados em indivíduos maiores de 18 anos, atuantes no mercado de trabalho, enquanto os critérios de exclusão envolveram dos mais diversos ramos e setores e de gêneros diferentes; já as exclusões foram feitas com estudantes sem vínculo profissional ou participantes que não completaram o questionário.

A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio de estatísticas descritivas (frequência, média e desvio padrão) e a qualitativa por meio da categorização temática das respostas. O estudo respeitou os princípios éticos de pesquisa com seres humanos, assegurando o anonimato e a confidencialidade dos participantes. Por se tratar de um levantamento sem risco e sem identificação pessoal, o projeto foi dispensado de submissão formal ao Comitê de Ética em Pesquisa.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A amostra do estudo contou com 50 respondentes que responderam a um formulário on-line, apresentando um perfil majoritariamente feminino (76%) e predominantemente jovem, com a maior parte concentrada na faixa etária de 19 a 24 anos (38%), seguida pelas faixas de 31–39 anos (26%) e 25–30 anos (16%). Faixas etárias mais avançadas, como 40–59 anos e acima de 60 anos, tiveram participação reduzida, com 14% e 4%, respectivamente (Figura 1).

Figura 1. Perfil dos respondentes



Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao vínculo profissional, a maioria trabalha sob regime CLT de 8 horas diárias (76%), enquanto estágio de 6 horas, trabalho autônomo e outras modalidades representaram aproximadamente 8% cada, refletindo uma amostra de trabalhadores formais com predominância de horários regulares, com permanência no ambiente de trabalho de no mínimo 1/3 do seu dia.

Em relação ao levantamento feito a partir dos cinquenta participantes, os dados mostram que 33% dos participantes afirmaram já ter vivenciado a síndrome, enquanto cerca de 30% declararam quase terem vivido um Burnout, totalizando aproximadamente 63% se tornando maioria e apontando um dos principais pontos da relevância do estudo. Esse dado indica que a síndrome é relevante entre os trabalhadores pesquisados, mesmo em uma amostra relativamente pequena.

Quando se observa a partir do gênero e faixa etária, surgem pontos interessantes de serem analisados. Entre mulheres, a faixa de 25–30 anos apresenta a maior proporção de relato de Burnout confirmado (67%), enquanto mulheres de 31–39 anos apresentaram altos índices de “quase” Burnout (56%). Entre homens, apesar de a amostra ser menor, destacam-se a faixa de 19–30 anos com 50% de respostas afirmativas e, especialmente, a faixa de 40–59 anos, em que 100% relataram já ter tido Burnout (Tabela 1).

Tabela 1. Gênero e experiência com Burnout

Gênero	Faixa Etária	Não (%)	Quase (%)	Sim (%)
Feminino	Até 18 anos	0,0%	100,0%	0,0%
	De 19 a 24 anos	57,1%	28,6%	14,3%
	De 25 a 30 anos	16,7%	16,7%	66,7%
	De 31 a 39 anos	11,1%	55,6%	33,3%
	De 40 a 59 anos	40,0%	20,0%	40,0%
	Mais de 60 anos	100,0%	0,0%	0,0%
Masculino	De 19 a 24 anos	50,0%	0,0%	50,0%
	De 25 a 30 anos	50,0%	0,0%	50,0%
	De 31 a 39 anos	25,0%	75,0%	0,0%
	De 40 a 59 anos	0,0%	0,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa.

Além disso, as mulheres relataram com mais frequência situações de quase Burnout (32,43%), enquanto os homens apresentaram maior índice de Burnout confirmado (41,67%). É importante ressaltar que essas porcentagens podem estar altas devido ao baixo número de participantes, mas que já podem nos evidenciar mesmo com poucos participantes, que a síndrome de Burnout é algo já presente no nosso dia a dia.

No que se refere as causas para o Burnout, Maslach e Leiter (2008; 2016) e Moss (2024) apontam algumas das principais causas, como:

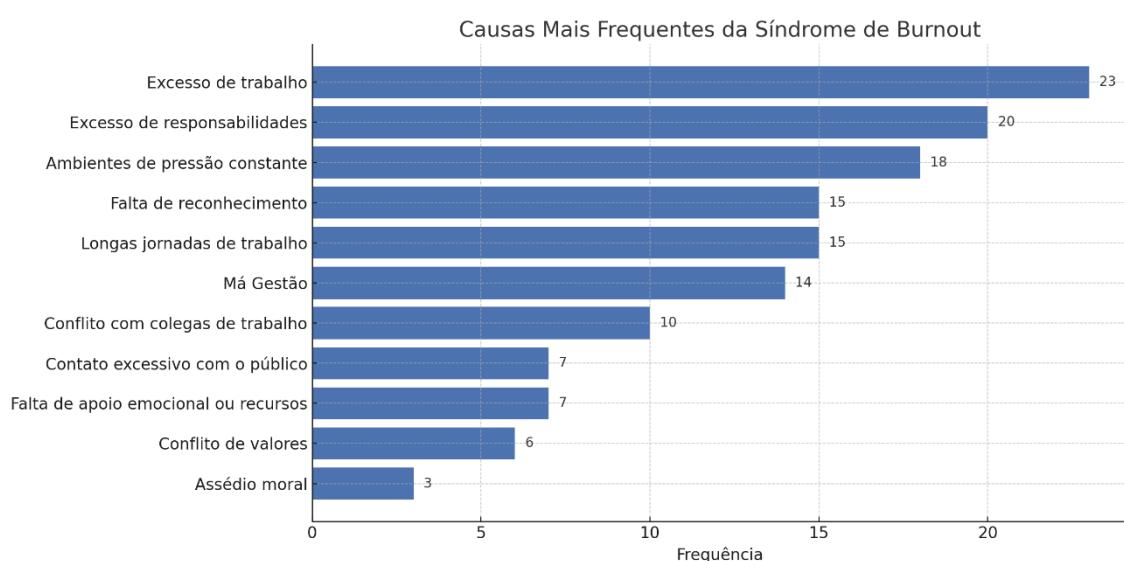
- **Sobrecarga de trabalho:** o colaborador enfrenta altas demandas, prazos curtos, muitas responsabilidades;
- **Percepção de falta de controle:** os colaboradores sofrem com falta de autonomia, gerando uma sensação de impotência e frustração, diminuído a capacidade e vontade de evolução;
- **Ambiente de trabalho tóxico:** é um ambiente cujas interações são negativas, ausência de suporte emocional, competitividade excessiva, liderança abusiva, colegas de trabalho hostis (críticas constantes, falta de cooperação, comentários ofensivos e manipuladores). Ambientes tóxicos geram altos níveis de estresse e amplificam problemas como sobrecarga no trabalho;
- **Ambiguidade de funções de trabalho:** ocorre quando as responsabilidades e objetivos do funcionário não estão claramente definidos, podendo gerar dificuldades em priorizar demandas. É

comum em pequenas organizações, onde as estruturas não são muito bem estabelecidas ou onde o gestor tem dificuldades de liderança;

- **Falta de reconhecimento:** decorre quando o trabalhador não recebe a valorização emocional (quando os esforços passam despercebidos, eles podem sentir que seu trabalho é inútil ou sem propósito, o que contribui para o desgaste emocional) e desvalorização financeira (remuneração abaixo do mercado, falta de aumento salarial e mudanças de cargo).

As causas mais apontadas para o Burnout nos mostram algo que já temos em mente: excesso de trabalho (23 menções), excesso de responsabilidade (20 menções) e ambientes de pressão constante (18 menções) se destacam, seguidos de fatores como má gestão, falta de reconhecimento e ambientes tóxicos. Isso evidencia que altos níveis de demanda combinados com recursos organizacionais insuficientes aumentam o risco de Burnout. Os mesmos dados sugerem que soluções organizacionais devem priorizar redução de carga de trabalho, redistribuição de responsabilidades e aprimoramento da gestão e reconhecimento (Figura 2).

Figura 2. Causas da Síndrome de Burnout



Fonte: Dados da pesquisa.

Outro ponto relevante que pode ser discutido é que mais da metade dos participantes (53,57%) indicou que enfrentou suas dificuldades por conta própria, sem buscar ajuda de algum profissional ou até mesmo ajuda familiar. O que pode nos indicar uma autossuficiência ou, possivelmente, uma resistência ou dificuldade de pedir ajuda ou buscar suporte - seja por falta de acesso, preconceito ou desconhecimento. Por outro lado, 32,14% afirmaram que não buscaram ajuda nenhuma, o que pode nos levar de novo ao lado da dificuldade, medo, preconceito ou qualquer outro motivo para pedir ajuda ou suporte. E apenas, 14,29% disseram que buscaram ajuda, o que mostra uma baixa adesão ao apoio profissional ou externo.

Ainda que os respondentes tenham enfrentado isoladamente suas dificuldades, como afirmado anteriormente, a Síndrome do Burnout é um fenômeno ocupacional relacionado ao contexto vivenciado pelos trabalhadores. Uma forma de resolver esses problemas seria estabelecendo práticas que promovam o bem-estar no trabalho, esclareçam as funções, oferecer autonomia aos funcionários, valorizar os profissionais e que os gestores e indivíduos saibam diferenciar vida pessoal e profissional. Também é de suma importância que as empresas adotem medidas de suporte aos funcionários. Entre elas ajuda psicológica, redução da jornada de trabalho, maior flexibilidade e respeito, de todas as partes; assim promovendo a saúde mental e produtividade dos envolvidos.

Essa proposta justifica-se pelas consequências tanto individuais como organizacionais ocasionadas pela Síndrome do Burnout vivenciada pelos trabalhadores. No quesito individual, os funcionários afetados pelo Burnout apresentam sintomas físicos e emocionais como cansaço extremo, insônia, dores musculares, ansiedade, irritabilidade e, em casos mais graves, depressão. Esses sintomas agem diretamente sobre o bem-estar, a qualidade de vida e a capacidade produtiva do colaborador da organização (Maslach; Leiter, 2016).

Para as organizações, os impactos do Burnout se refletem em diversos indicadores. A queda na produtividade é um dos principais efeitos, uma vez que funcionários esgotados tendem a cometer mais erros, apresentar menor eficiência e engajamento (Bakker; Demerouti, 2017). Além disso, há aumento do

absenteísmo, presenteísmo e da rotatividade, o que eleva os custos operacionais e compromete a estabilidade das equipes (Silva; Pereira, 2021).

Os dados apresentados nos ajudam a reforçar a importância de promover a conscientização sobre saúde mental, facilitar acesso a serviços de apoio e combater o preconceito de buscar ajuda. Assim, podendo promover um maior bem-estar físico as pessoas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O artigo teve como objetivo entender a crescente da Síndrome de Burnout nas organizações, analisando suas principais causas, consequências. Tendo um ponto de vista baseado em pesquisas, artigos e teorias já existente, além disso também uma pesquisa aplicada pelos próprios autores deste artigo partir de trabalhadores de diferentes faixas etárias e vínculos profissionais. A análise dos dados coletados por meio do questionário on-line revelou que o Burnout é uma realidade preocupante e crescente no ambiente de trabalho, mesmo mostrando uma pequena amostra, o que faz enxergarmos que isso está afetando significativamente o bem-estar dos colaboradores e o desempenho organizacional.

Os resultados mostraram que fatores como excesso de trabalho, responsabilidade desproporcional, pressão constante, má gestão e ambientes tóxicos estão entre as principais causas do Burnout. Além disso, foi possível ver que a maior parte dos participantes teve sintomas de esgotamento físico e emocional, ainda que a maioria não tenha buscado ajuda profissional, o que reforça a urgência de ações nas empresas.

Outro aspecto é a tendência de os jovens adultos estarem mais abertos ao debate sobre saúde mental, embora também estejam entre os mais afetados, especialmente em contextos de sobrecarga e insegurança no início da carreira. A ausência de suporte dificulta a busca por ajuda, principalmente para colaboradores mais antigos.

Diante disso, pode-se concluir que o Burnout não pode ser tratado apenas como um problema individual, mas como uma questão estrutural das

organizações, exigindo mudanças na cultura organizacional, nos modelos de gestão e nas condições de trabalho. Investir em normas, condições boas para a saúde mental, flexibilização de jornada (tendo-se a crescente de modelos híbridos de trabalho), reconhecimento profissional e ambientes mais saudáveis é essencial para garantir a qualidade de vida no trabalho o crescimento das organizações.

Apesar dos resultados obtidos fornecem percepções relevantes sobre a Síndrome de Burnout no ambiente organizacional, esta pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos dados. Sendo eles, o número de participantes foi limitado a 50 participantes, que não nos dá a generalização dos resultados em geral. A amostra também não foi estratificada por setor, cargo ou região. Por fim, a abordagem qualitativa, embora útil para captar percepções e experiências, foi restrita a agrupamentos e inferências simples, não sendo realizada uma análise aprofundada.

Em síntese, a amostra jovem e predominantemente feminina apresenta sinais preocupantes de Burnout, com causas multifatoriais ligadas a excesso de trabalho, responsabilidade e pressão constante. Apesar das limitações metodológicas, os dados permitem extrair recomendações concretas de prevenção e suporte, reforçando a necessidade de atenção organizacional e de políticas de saúde mental mais efetivas. Dessa forma, reforçamos a necessidade e urgência de que as empresas entendam que investir na saúde mental é uma prioridade estratégica, crucial para a produtividade e para preservar um bom ambiente de trabalho.

## Referências

- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2017.
- CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em professores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 18, n. 1, p. 65-74, 2002.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Preditores da síndrome de burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional*, Campinas, v. 12, n. 1, p. 101-110, 2008.

A SÍNDROME DE BURNOUT NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA/PR

---

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. *Estresse, avaliação e enfrentamento*. São Paulo: Martins Fontes, 1984.

LOUREIRO, H. et al. Burnout no trabalho. *Revista de Enfermagem Referência*, v. 2, n. 7, p. 33-41, 2008.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos da metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, v. 93, n. 3, p. 498-512, 2008.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. *Burnout and engagement in the workplace: A perspective on HR, organizational change and well-being*. In: *The Cambridge Handbook of Workplace Affect*. Cambridge: Cambridge University Press, 2016.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Saúde mental. Governo do Brasil, 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 7 out. 2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Síndrome de Burnout. Governo do Brasil, 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 7 out. 2025.

MOSS, J. *A epidemia do Burnout: o aumento do estresse crônico e o que fazer para cuidar dele*. E-book. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE [OMS]. *Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases*. Genebra: World Health Organization, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 7 out. 2025.

SILVA, A. M.; PEREIRA, J. C. Síndrome de burnout: causas e consequências no ambiente organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 25, n. 4, p. 1-15, 2021.