

PRESSÃO, ESGOTAMENTO E SILÊNCIO: O BURNOUT COMO REFLEXO DO AMBIENTE DE TRABALHO ATUAL

Emilly Thayná Carlos Costa¹
Gabriella Barbos de Castro²
Sofia Freitas Gomes Ruas³

RESUMO

A Síndrome de Burnout é um distúrbio emocional caracterizado por exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, resultante de condições de trabalho desgastantes e de alta responsabilidade. Este estudo tem como objetivo compreender os fatores que contribuem para o aumento dessa síndrome no ambiente laboral, analisar as ações adotadas pelas empresas para preservar a saúde emocional dos trabalhadores e identificar de que forma as doenças psicoemocionais impactam a vida pessoal e profissional. A pesquisa, de natureza qualitativa, utilizou revisão bibliográfica, método dedutivo e abordagem exploratória, com base em artigos científicos e publicações acadêmicas. Os resultados apontam que metas abusivas, excesso de trabalho e a insuficiência de programas de bem-estar e apoio psicológico estão entre as principais causas do aumento dos casos de Burnout. Observou-se também a dificuldade de muitas organizações em identificar sinais de exaustão, aliada ao receio dos empregados de relatarem suas queixas por medo de represálias ou demissão. Conclui-se que o enfrentamento da síndrome requer políticas organizacionais efetivas que promovam um ambiente saudável, com atenção genuína à saúde mental, prevenindo o esgotamento e

¹ Graduanda da Universidade Estadual de Montes Claros. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9926-7694>. E-mail: emillyt.direito@gmail.com.

² Graduanda da Universidade Estadual de Montes Claros. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0708-9288>. E-mail: gabriellacasstru23@gmail.com.

³ Graduanda da Universidade Estadual de Montes Claros. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8564-8331>. E-mail: sofiafreitasuni@gmail.com



equilibrando vida pessoal e profissional. A negligência a esse cuidado compromete a motivação, o clima organizacional, a produtividade e a qualidade do trabalho, além de afetar negativamente as relações sociais e o bem-estar geral dos trabalhadores.

Palavras-chave: Esgotamento profissional; Saúde mental; Síndrome de Burnout; Trabalho.

PRESSURE, EXHAUSTION AND SILENCE: BURNOUT AS A REFLECTION OF THE CURRENT WORK ENVIRONMENT

ABSTRACT

Burnout Syndrome is an emotional disorder characterized by extreme exhaustion, stress, and physical depletion, resulting from demanding and high-responsibility work conditions. This study aims to understand the factors contributing to the increase of this syndrome in the workplace, analyze the measures adopted by companies to safeguard employees' emotional health, and identify how psycho-emotional disorders impact both personal and professional life. This qualitative research employed a literature review, deductive method, and an exploratory approach, based on scientific articles and academic publications. The results indicate that unrealistic goals, excessive workloads, and the lack of wellness programs and psychological support are among the main causes of the rise in burnout cases. It was also observed that many organizations struggle to identify signs of exhaustion, compounded by employees' fear of reporting complaints due to concerns about retaliation or dismissal. It is concluded that addressing the syndrome requires effective organizational policies that promote a healthy environment, with genuine attention to mental health, preventing burnout and balancing personal and professional life. Neglecting this care compromises motivation, organizational climate, productivity, and work quality, in addition to negatively affecting workers' social relationships and overall well-being.

Keywords: Burnout Syndrome; Mental Health; Professional Exhaustion; Work.

PRESIÓN, AGOTAMIENTO Y SILENCIO: EL BURNOUT COMO REFLEJO DEL ENTORNO LABORAL ACTUAL

RESUMEN

El síndrome de Burnout es un trastorno emocional caracterizado por agotamiento extremo, estrés y desgaste físico, resultado de condiciones laborales exigentes y de alta responsabilidad. Este estudio tiene como objetivo comprender los factores que



contribuyen al aumento de este síndrome en el entorno laboral, analizar las medidas adoptadas por las empresas para preservar la salud emocional de los trabajadores e identificar cómo los trastornos psicoemocionales impactan la vida personal y profesional. La investigación, de naturaleza cualitativa, utilizó revisión bibliográfica, método deductivo y un enfoque exploratorio, con base en artículos científicos y publicaciones académicas. Los resultados indican que las metas abusivas, la sobrecarga de trabajo y la insuficiencia de programas de bienestar y apoyo psicológico se encuentran entre las principales causas del aumento de los casos de Burnout. También se observó la dificultad de muchas organizaciones para identificar señales de agotamiento, sumada al temor de los empleados de comunicar sus quejas por miedo a represalias o despido. Se concluye que enfrentar el síndrome requiere políticas organizacionales efectivas que promuevan un entorno saludable, con una atención genuina a la salud mental, previniendo el agotamiento y equilibrando la vida personal y profesional. La negligencia en este aspecto compromete la motivación, el clima organizacional, la productividad y la calidad del trabajo, además de afectar negativamente las relaciones sociales y el bienestar general de los trabajadores.

Palabras Clave: Agotamiento Profesional; Salud Mental; Síndrome de Burnout; Trabajo.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, profundas transformações no mundo do trabalho têm redefinido as dinâmicas profissionais e a relação dos indivíduos com suas ocupações. Com o avanço da tecnologia, a globalização dos mercados e a crescente competitividade entre empresas e profissionais, o ambiente corporativo tornou-se um espaço marcado por exigências constantes, metas agressivas e jornadas prolongadas. Em meio a esse cenário, o que era para ser apenas um desafio se transforma, muitas vezes, em fonte de adoecimento. A Síndrome de Burnout, oficialmente reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2019 como um fenômeno ocupacional, desponta como um dos principais reflexos desse modelo de trabalho moderno, caracterizado por alta pressão, esgotamento físico e mental e, sobretudo, pela invisibilidade do sofrimento psíquico nas



organizações.

Caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização profissional, o Burnout revela uma realidade estrutural, na qual o desgaste emocional não é apenas tolerado, mas frequentemente naturalizado, deixando de ser uma condição clínica e passando a ser visto como sinal de improdutividade. Desse modo, o medo de retaliações, demissões ou estigmatização leva muitos profissionais a esconderem seu sofrimento, tornando mais grave o quadro. O psicólogo Herbert J. Freudenberger (1974), conhecido como um dos primeiros autores a descrever a síndrome, já alertava para os riscos do comprometimento excessivo no trabalho, especialmente em profissões de alta demanda emocional. Desde então, o tema ganhou relevância e complexidade, sendo estudado não apenas pela psicologia, mas também pela sociologia, administração e saúde pública.

Portanto, nota-se que apesar do avanço das pesquisas, o enfrentamento do Burnout ainda esbarra em obstáculos importantes como a falta de políticas organizacionais eficazes, a dificuldade em reconhecer sinais precoces de exaustão e o medo dos trabalhadores em expressar seu sofrimento, por receio de represálias ou julgamento. Nesse contexto, o silêncio não é apenas individual, mas institucional.

Diante disso, o presente estudo busca analisar de que maneira o ambiente de trabalho atual contribui para o adoecimento emocional dos profissionais, com foco na Síndrome de Burnout. Portanto, é necessário compreender as causas estruturais desse fenômeno, refletir sobre o papel das empresas na prevenção do esgotamento e discutir caminhos possíveis para promover uma cultura organizacional mais saudável e acolhedora. A reflexão proposta busca ampliar o olhar sobre a saúde mental no contexto corporativo e evidenciar a urgência de políticas institucionais que promovam o bem-estar, a escuta ativa e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

1. OBJETIVO

O desenvolvimento do presente artigo justifica-se pela urgência em compreender o esgotamento profissional como reflexo de um sistema que privilegia resultados imediatos em detrimento do bem-estar humano. Trata-se de dar visibilidade ao sofrimento que se oculta sob o silêncio institucional, ao medo de se mostrar vulnerável e à normalização do cansaço crônico. Além disso, há uma lacuna entre os discursos corporativos sobre saúde emocional e as práticas efetivas de acolhimento e prevenção dentro das organizações.

Assim, este trabalho tem como objetivo contribuir com o debate acadêmico e compreender quais os motivos causadores do crescimento da síndrome no âmbito do trabalho, a partir da análise de como as empresas agem diante deste cenário, quais os meios adotados para preservar a saúde emocional do trabalhador, bem como compreender de que forma as doenças psicoemocionais podem impactar a vida pessoal e profissional deste. Buscando colocar o cuidado com as pessoas no centro das estratégias organizacionais.

2. METODOLOGIA

Caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, com enfoque exploratório e abordagem teórico-descritiva. A escolha metodológica se justifica pela complexidade subjetiva da temática Burnout no contexto organizacional, valorizando a análise crítica sobre o tema a partir de diferentes perspectivas acadêmicas.

Foi realizada uma revisão bibliográfica com base em artigos científicos, dissertações, teses e publicações especializadas nas áreas de Psicologia Organizacional, Administração e Saúde do Trabalhador. As fontes foram selecionadas por meio de bases de dados como SciELO, PePSIC e Google Scholar priorizando publicações dos últimos dez anos, mas incluindo também autores



clássicos, como Freudenberger (1974) e Maslach e Jackson (1981), por sua relevância na conceituação da síndrome.

A análise dos dados se deu por meio da leitura interpretativa e crítica dos materiais, buscando identificar convergências e divergências entre os autores quanto às causas, manifestações e formas de enfrentamento do Burnout no cenário laboral contemporâneo.

3. DESENVOLVIMENTO

Nas últimas décadas, a configuração do mercado de trabalho passou por profundas transformações que alteraram não apenas os modos de produção, mas também as relações humanas nas organizações. A globalização, o avanço tecnológico e a flexibilização das relações contratuais intensificaram a competitividade entre empresas e trabalhadores, ampliando as cobranças por resultados e metas agressivas.

Nesse contexto, a hiperconectividade e o uso contínuo das tecnologias digitais criaram uma lógica de disponibilidade permanente, na qual o trabalhador permanece vinculado às demandas laborais mesmo fora do expediente. Essa sobreposição entre vida profissional e pessoal limita o descanso e compromete a recuperação física e emocional, ampliando os riscos de adoecimento psíquico.

3.1. Fatores Estruturais e Psicossociais que Favorecem o Burnout

A literatura científica aponta que a Síndrome de Burnout decorre de uma interação entre fatores individuais e organizacionais, sendo estes últimos



predominantes na origem do problema. Entre os principais desencadeadores encontram-se a sobrecarga de trabalho, a ausência de reconhecimento, a insegurança empregatícia e a baixa autonomia decisória.

Além disso, ambientes corporativos marcados por culturas de alta performance e competitividade exacerbada tendem a naturalizar o cansaço crônico e o sofrimento emocional como sinais de dedicação, o que favorece o adoecimento coletivo. Assim, o Burnout emerge não como fragilidade individual, mas como produto de estruturas organizacionais que priorizam resultados em detrimento da saúde.

3.2. O Silêncio Organizacional e o Estigma da Saúde Mental

Um dos maiores obstáculos para o enfrentamento do Burnout é o estigma em torno da saúde mental no ambiente de trabalho. Muitos profissionais deixam de relatar seu sofrimento por medo de retaliações, julgamentos ou até mesmo da perda do emprego. O silêncio, nesse caso, não é apenas individual, mas institucional, reforçando a invisibilidade do adoecimento.

Estudos demonstram que organizações que cultivam espaços de escuta ativa, lideranças empáticas e políticas de acolhimento apresentam maior eficácia na identificação precoce do Burnout, conforme preceitua Wanderley Codo em sua obra denominada Educação: carinho e trabalho. Entretanto, tais práticas ainda são pouco difundidas, prevalecendo um modelo de gestão que responsabiliza o indivíduo por sua saúde emocional, desconsiderando as condições estruturais que produzem o desgaste.

3.3. Impactos Pessoais e Profissionais do Burnout



Os efeitos do Burnout extrapolam o ambiente de trabalho, atingindo diretamente a vida pessoal e social dos indivíduos. Entre os sintomas mais frequentes estão a exaustão emocional, o distanciamento afetivo, a irritabilidade, as dificuldades de concentração e a perda do sentido em relação ao trabalho.

Essas manifestações comprometem não apenas a produtividade e a qualidade do desempenho profissional, mas também o bem-estar geral e as relações sociais, podendo evoluir para quadros mais graves de depressão e ansiedade. Dessa forma, o Burnout constitui não apenas um problema organizacional, mas uma questão de saúde pública.

3.4. Políticas e Práticas de Enfrentamento nas Organizações

O enfrentamento da Síndrome de Burnout requer uma mudança estrutural na forma como as organizações lidam com a saúde mental. Embora práticas individuais de autocuidado, como atividades físicas, lazer e psicoterapia, sejam importantes, elas não substituem a responsabilidade institucional.

É essencial que as empresas implementem políticas organizacionais de prevenção, que incluam a redistribuição equilibrada de demandas, programas de bem-estar, acompanhamento psicológico e formações para líderes sobre gestão humanizada. Estudos apontam que organizações que priorizam o bem-estar de seus trabalhadores apresentam maiores níveis de engajamento, satisfação e produtividade.

Assim, a construção de ambientes de trabalho saudáveis não deve ser vista como custo, mas como investimento estratégico, capaz de reduzir afastamentos, melhorar o clima organizacional e fortalecer a sustentabilidade corporativa.

4. RESULTADOS

Diversas evidências apontam que metas abusivas, sobrecarga de trabalho e ausência de suporte emocional são fatores centrais na intensificação da Síndrome de Burnout. Por exemplo, o estudo global realizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) identificou que, em contextos de alta pressão, cerca de 20% dos trabalhadores relatam sintomas compatíveis com Burnout.

Os resultados indicam que trabalhadores em níveis moderados a severos de exaustão apresentam queda na produtividade que pode chegar a até 25%, além de aumento significativo dos afastamentos por motivo de saúde mental. Diante dos estudos de dados concretos fornecidos pelo INSS, constata-se que o número de afastamentos por Burnout alcançou um drástico aumento na última década, conforme tabela abaixo:

Figura 1: Gráfico de aumento de afastamentos por Burnout



Fonte: INSS. Elaboração: COEST/CGEET/DRGPS/SRGPS-MPS

Diante desse cenário, análises de programas de prevenção em empresas brasileiras revelam que iniciativas estruturadas (coachings psicológicos, adequação

de cargas horárias e treinamentos para lideranças) podem ser eficazes para reduzir os níveis de Burnout.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu constatar que a Síndrome de Burnout ultrapassa a dimensão individual e configura-se como uma problemática estrutural das organizações contemporâneas, marcada por práticas laborais que priorizam metas e resultados em detrimento da preservação da saúde mental dos trabalhadores. Evidenciou-se que a sobrecarga de demandas, a ausência de reconhecimento e o silenciamento institucional diante do sofrimento psíquico constituem fatores centrais para a intensificação desse fenômeno.

Verificou-se, ainda, que a estigmatização das doenças emocionais e o receio de retaliações dificultam a manifestação dos trabalhadores acerca de seu sofrimento, reforçando um ciclo de invisibilidade e agravamento do adoecimento. Nesse cenário, práticas individuais de autocuidado, embora relevantes, não se mostram suficientes para o enfrentamento do problema, sendo indispensável a implementação de políticas organizacionais efetivas e integradas.

Conclui-se, portanto, que o combate ao Burnout demanda a superação de modelos de gestão pautados unicamente pela produtividade, impondo-se a necessidade de um redimensionamento das relações de trabalho. A construção de ambientes laborais saudáveis requer o estabelecimento de estratégias institucionais que contemplem a redistribuição equitativa das demandas, programas de apoio psicológico, capacitação de lideranças para uma gestão humanizada e a promoção de uma cultura de escuta ativa.

Assim, a prevenção e o enfrentamento da Síndrome de Burnout devem ser compreendidos como parte de um compromisso ético e estratégico das organizações, uma vez que a valorização da saúde mental repercute positivamente



não apenas na qualidade de vida dos trabalhadores, mas também na produtividade, no clima organizacional e na sustentabilidade institucional. Dessa forma, o cuidado com o bem-estar psíquico configura-se como elemento indispensável à consolidação de um ambiente de trabalho equilibrado, inclusivo e socialmente responsável.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. P.; SOUZA, R. M. Avaliação de programa empresarial de prevenção ao esgotamento profissional. **Gestão & Saúde**, v. 8, n. 3, p. 78-90, 2024.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, v. 134, n. 248, p. 27834-27841, 23 dez. 1996. Seção 1.

CASTELLS, M. **Redes de indignação e esperança**: movimentos sociais na era da internet. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

CASTRO, P. Marketing de relacionamento. **Montes Claros**: Marketing Blog, 2012. Disponível em: <http://www.mkt.com.br/1234>. Acesso em: 7 ago. 2019.

CODO, W (org.). **Educação**: carinho e trabalho. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

LOPES, S. X. **O lado feminino da força**: Star Wars e a representatividade feminina na cultura pop. 2016. 82 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Publicidade e Propaganda) Faculdades Integradas Pitágoras de Montes Claros, Montes Claros, 2016.

MENDES, A. M; FERREIRA, M. C. Contexto de trabalho e sofrimento psíquico: uma análise crítica da literatura. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 12, n. 1, p. 3- 11,



jan./abr. 2007.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação estatística internaci- onal de doenças e problemas relacionados com a saúde (CID-11): burnout a fe- nômeno ocupacional**. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/en>. Acesso em: 27 ago. 2025.

PEREIRA, A. L.; LIMA, J. F. Silenciamento e Burnout: barreiras à comunicação da saúde mental no trabalho. **Cadernos de Psicologia e Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 45-60, 2021.

SANTOS, G. S.; CUNHA, M. G. C. C. “Não é por R\$ 0,20, é por direitos”: dinâmicas de insurgência nas Jornadas de Junho de 2013 no Brasil. **Caminhos de Geografia**, Uberlândia, v. 20, n. 69, p. 94-110, jan./mar. 2019.

SANTOS, G. S.; ROCHA, J. S. B. Cibercultura e sociabilidade: a processão de dispositivos e ferramentas. **Fórum de Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão**, 9., 2015, Montes Claros. Anais... Montes Claros: Unimontes, 2015.

SANTOS, M. R.; COSTA, P. Produtividade e esgotamento emocional: impacto do burnout sobre o desempenho profissional. **Psicologia Organizacional & Trabalho**, v. 9, n. 1, p. 12-23, 2020.

TAMAYO, A.; TROCCÓLI, B. T. Burnout no trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2002. p. 207-221.

