

# REVISTA TÓPICOS

---

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL NO COMBATE AO BURNOUT: ESTRATÉGIAS PARA SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL

DOI: 10.5281/zenodo.14346742

Osânia Cléia de Souza Lima<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente artigo aborda a importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) e da saúde mental como elementos cruciais para combater o burnout e promover o bem-estar corporativo. Com a crescente pressão no ambiente de trabalho, a promoção de um ambiente saudável se torna essencial para prevenir o esgotamento emocional e os transtornos relacionados, como o burnout. Este estudo se fundamenta em um método de pesquisa bibliográfica que analisou livros e uma variedade de artigos científicos, os quais discorrem sobre o tema, explorando como a qualidade de vida no trabalho, incluindo aspectos como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento e um ambiente físico adequado, podem melhorar a saúde mental dos colaboradores, aumentando a produtividade e o engajamento. Além disso, discute os desafios e impactos da saúde mental no ambiente de trabalho, destacando como ambientes tóxicos podem levar a consequências graves tanto para os indivíduos quanto para as organizações. A síndrome de burnout é analisada em termos de suas causas,

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

sintomas e impactos, enfatizando a necessidade de estratégias eficazes de prevenção. A implementação de práticas que promovam a QVT e a saúde mental é necessária para garantir um ambiente corporativo saudável e sustentável, beneficiando tanto os colaboradores quanto as organizações.

Palavras-chave: Burnout; Saúde Mental; Prevenção; Ambiente de Trabalho

## ABSTRACT

This article addresses the importance of quality of life at work (QWL) and mental health as crucial elements in combating burnout and promoting corporate well-being. With increasing pressure in the workplace, promoting a healthy environment becomes essential to prevent emotional exhaustion and related disorders, such as burnout. This study is based on a literature review that analyzed books and several scientific articles on the topic, exploring how quality of life at work including aspects such as work-life balance, recognition and an adequate physical environment can improve health mental health of employees, thus increasing productivity and engagement. Additionally, it discusses the challenges and impacts of mental health in the workplace, highlighting how toxic environments can lead to serious consequences for individuals and organizations. Burnout syndrome is analyzed in terms of its causes, symptoms and impacts, emphasizing the need for effective prevention strategies. Implementing practices that promote QWL and mental health is essential to ensure a healthy and sustainable corporate environment, benefiting employees and organizations.

Keywords: Burnout; Mental Health; Prevention; Workplace

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

## 1. INTRODUÇÃO

No contexto contemporâneo de rápidas transformações organizacionais e crescentes demandas profissionais, a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a saúde mental destacam-se como pilares fundamentais para o desenvolvimento sustentável das organizações. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019) reconhece o burnout como um fenômeno ocupacional, sublinhando a sua prevalência global e os impactos negativos tanto para indivíduos quanto para empresas. No Brasil, dados recentes da ISMA (2023) indicam que 77% dos profissionais experimentam sintomas de esgotamento emocional, ressaltando a urgência de medidas eficazes para abordar esse problema.

A pandemia de COVID-19 agravou significativamente esses desafios, evidenciando novas formas de trabalho, como o home office, que, embora tragam flexibilidade, também amplificam dificuldades no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Ambientes organizacionais tóxicos ou desestruturados, caracterizados por sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e apoio inadequado, agravam esses impactos e estão associados ao aumento de transtornos como ansiedade, depressão e burnout.

Sob a perspectiva de Martins (2017), o ambiente de trabalho é um fator determinante para a saúde mental dos colaboradores. Ele pode tanto promover bem-estar quanto intensificar condições de estresse e exaustão emocional, gerando consequências que vão além do indivíduo, afetando o desempenho organizacional e a sustentabilidade empresarial.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Diante desse cenário, este estudo tem como objetivo analisar como a promoção da QVT pode contribuir para prevenir o burnout e promover a saúde mental, destacando estratégias que possibilitam um ambiente corporativo mais saudável e sustentável. A pesquisa adota uma abordagem bibliográfica, reunindo dados e teorias contemporâneas sobre o tema, com foco em práticas organizacionais que fortalecem a resiliência e o bem-estar dos colaboradores.

## 2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA NO AMBIENTE CORPORATIVO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é amplamente reconhecida como um fator crítico para a promoção da saúde mental e para a prevenção do burnout no ambiente corporativo. De acordo com Walton (1973), a QVT envolve práticas que promovem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o reconhecimento do trabalho e a criação de condições adequadas para o desempenho das atividades. Chiavenato (2004) reforça que um clima organizacional saudável e a motivação dos colaboradores são elementos fundamentais para o sucesso das organizações.

Pesquisas contemporâneas, como a de Pereira & Trevelin (2020), destacam que a promoção de políticas voltadas para a QVT não apenas melhora o bem-estar dos colaboradores, mas também aumenta a produtividade e reduz custos associados à rotatividade e absenteísmo. Sob a ótica da Teoria do Estresse no Trabalho, proposta por Karasek (1979), as altas demandas combinadas com baixa autonomia representam fatores de risco significativos para transtornos mentais, como o burnout. Siegrist (1996)

# REVISTA TÓPICOS

---

complementa ao apontar que o desequilíbrio entre esforço e recompensa no ambiente de trabalho contribui para o surgimento de condições como ansiedade, depressão e exaustão emocional.

Além disso, uma boa QVT está diretamente ligada ao aumento da produtividade e do desempenho. Funcionários satisfeitos e motivados são mais engajados e produtivos, o que reflete na eficiência, na qualidade do trabalho e na criatividade.

Empresas que investem na qualidade de vida dos colaboradores, têm mais chances de atrair e reter talentos. Isso reduz os custos associados à rotatividade de funcionários e preserva a expertise dentro da organização. Além disso, ambientes que promovem a QVT tendem a ter um clima organizacional mais positivo, caracterizado por relacionamentos saudáveis entre colegas, liderança eficaz e comunicação aberta.

## 2.1 Saúde Mental no Trabalho

A saúde mental no ambiente de trabalho está diretamente ligada à qualidade do clima organizacional. Moura (2023) ressalta que um ambiente positivo reduz significativamente os riscos de transtornos como burnout e ansiedade. No entanto, desafios como sobrecarga de trabalho, falta de apoio organizacional e o estigma associado a problemas psicológicos ainda são barreiras comuns.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental implica um estado de bem-estar onde o indivíduo consegue lidar com os estresses

# REVISTA TÓPICOS

---

da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade. No contexto laboral, isso depende de fatores como suporte social, liderança eficaz e equilíbrio entre demandas e recursos.

Nesse sentido, a saúde mental no ambiente de trabalho pode ser compreendida como o estado emocional do profissional e a influência dos fatores organizacionais sobre ele. Ambientes de trabalho acelerados, com excesso de tarefas e falta de motivação, por exemplo, podem ter consequências negativas para os colaboradores, como o burnout, um dos principais transtornos mentais relatados por profissionais nos últimos anos.

Por outro lado, estudos também enfatizam os impactos negativos de ambientes corporativos tóxicos. Moura (2023) observa que fatores como sobrecarga de trabalho, falta de apoio organizacional e estigma em torno de questões psicológicas dificultam a implementação de estratégias eficazes para a promoção da saúde mental. Adicionalmente, Oliveira (2016) argumenta que a ausência de reconhecimento pelo esforço dos colaboradores e relações interpessoais desgastadas são barreiras significativas para a criação de um ambiente de trabalho saudável.

Um dos desafios mais comuns é a sobrecarga de trabalho. Prazos apertados, jornadas prolongadas e a necessidade de multitarefa podem levar ao esgotamento mental e físico. Esse cenário compromete o bem-estar dos colaboradores. A pressão constante por resultados, metas e desempenho pode criar um ambiente de trabalho estressante. Quando a cultura organizacional valoriza excessivamente a produtividade sem considerar o

# REVISTA TÓPICOS

---

impacto na saúde mental, os funcionários podem sentir ansiedade, insegurança e desmotivação.

Na visão de Claudino et al.,(2021), outro desafio encontrado é a falta de apoio organizacional, muitas empresas ainda carecem de políticas e programas eficazes para apoiar a saúde mental dos colaboradores. A ausência de apoio adequado, como acesso a aconselhamento psicológico, programas de bem-estar ou treinamento para gerenciar o estresse, dificulta o enfrentamento dos desafios emocionais e aumenta o risco de problemas de saúde mental.

Além disso, o estigma associado a problemas de saúde mental ainda é um grande obstáculo. Muitos profissionais têm receio de buscar ajuda ou falar sobre suas dificuldades por medo de serem julgados ou sofrerem consequências negativas em suas carreiras. Esse estigma impede que os colaboradores recebam o suporte necessário para enfrentar seus problemas.

Outro fator que merece destaque é a falta de reconhecimento e valorização. Na concepção de Oliveira (2016), a ausência de reconhecimento pelo trabalho realizado pode afetar profundamente a saúde mental dos colaboradores. Quando os funcionários sentem que seus esforços não são valorizados ou reconhecidos, podem surgir sentimento de frustração, desmotivação e baixa autoestima, impactando negativamente seu bem-estar.

Além disso relações interpessoais desgastadas no ambiente de trabalho, como conflitos com colegas ou líderes, são uma fonte significativa de

# REVISTA TÓPICOS

---

estresse. A falta de comunicação aberta e a presença de um ambiente de trabalho tóxico podem aumentar a tensão e criar um clima organizacional negativo, prejudicando a saúde mental dos envolvidos.

Ainda na visão de Claudino et al.,(2021), a insegurança quanto ao futuro no emprego, seja por mudanças organizacionais, crises econômicas ou riscos de demissão, gera ansiedade e estresse. A falta de clareza sobre o futuro profissional contribui para o aumento dos níveis de tensão entre os colaboradores.

Deste modo, o ambiente de trabalho desempenha um papel central na saúde mental dos colaboradores. Organizações que reconhecem a importância desse impacto e implementam práticas que promovem um ambiente saudável criam as condições necessárias para o sucesso sustentável, tanto para os indivíduos quanto para a empresa como um todo.

A integração entre qualidade de vida no trabalho e saúde mental é essencial para a criação de ambientes de trabalho saudáveis, onde os colaboradores se sentem valorizados, motivados e capazes de realizar suas tarefas com eficiência e equilíbrio. Organizações que priorizam esses aspectos tendem a alcançar melhores resultados, tanto em termos de desempenho quanto na retenção de talentos.

## 2.2 Burnout: Causas e Consequências

O burnout, reconhecido pela OMS como um fenômeno ocupacional, é caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização



# REVISTA TÓPICOS

---

pessoal (Maslach & Leiter, 2016).

Diversos fatores contribuem para o surgimento dessa síndrome:

- Sobrecarga de Trabalho: Exigências excessivas, prazos curtos e falta de recursos.
- Falta de Controle: Baixa autonomia e dificuldade para gerenciar o próprio tempo.
- Reconhecimento Inadequado: Ausência de feedback ou valorização pelo esforço.

O impacto do burnout é devastador tanto para os colaboradores quanto para as organizações, levando a problemas como queda de produtividade, aumento da rotatividade e custos relacionados a saúde e absenteísmo (Sandrin, 2019).

De acordo com Maslach & Leiter (2016) burnout é uma síndrome induzida por estresse definida por três manifestações distintas: exaustão emocional, despersonalização e diminuição do senso de realização pessoal.

Pacheco (2014) afirma que a síndrome de burnout é uma forma de estresse relacionado ao trabalho, resultante da exposição prolongada a situações de tensão emocional ao lidar intensamente com pessoas. Ela se manifesta como um fenômeno psicossocial composto por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e uma percepção reduzida de realização profissional.

# REVISTA TÓPICOS

---

Na visão de Roumeliotis (2022), o burnout é uma síndrome que se manifesta de forma gradual e muitas vezes sutil, mas que pode ter consequências sérias se não for identificada e tratada precocemente. Reconhecer os sintomas e sinais de alerta é crucial para que os indivíduos e as organizações possam tomar medidas preventivas e de intervenção.

Os indivíduos que sofrem de burnout frequentemente se sentem esgotados, sem energia ou motivação para continuar suas atividades diárias. Essa exaustão não é apenas física, mas também emocional e mental, resultando em uma sensação constante de cansaço e desânimo. A despersonalização refere-se ao distanciamento emocional dos colegas de trabalho, clientes ou do próprio trabalho ( Sandrin, 2019).

Alterações comportamentais, como ausências e atrasos frequentes, surgem quando o indivíduo começa a evitar o ambiente de trabalho devido ao esgotamento, e há também uma dificuldade de concentração que prejudica a capacidade de tomar decisões e resulta em menor produtividade e aumento de erros. Sintomas físicos, como dores de cabeça, problemas gastrointestinais, dores musculares e outras queixas físicas, são comuns em pessoas com burnout, consequência do estresse crônico, além da insônia, que torna mais grave a exaustão e a irritabilidade (Roumeliotis, 2022).

Os sintomas emocionais incluem ansiedade, depressão, nervosismo, sensação de medo constante, tristeza profunda, desesperança, irritabilidade, mudanças de humor, impaciência e irritabilidade, indicando que o estresse no trabalho atingiu níveis perigosos.

# REVISTA TÓPICOS

---

Entretanto, os sintomas e sinais de alerta do burnout podem variar de pessoa para pessoa, mas todos compartilham a característica de se manifestar gradualmente e piorar com o tempo. Reconhecer esses sinais precocemente é essencial para buscar ajuda e evitar que o danos duradouros à saúde mental, física e ao desempenho profissional. Tanto os indivíduos quanto as organizações têm um papel fundamental na prevenção e no tratamento dessa síndrome, promovendo ambientes de trabalho saudáveis e equilibrados (Pacheco, 2014).

Além disso, o estresse crônico pode manifestar-se fisicamente por meio de dores de cabeça, problemas gastrointestinais e outras condições médicas graves. Outro efeito é a diminuição da satisfação e da realização profissional, com indivíduos afetados frequentemente experimentando perda de interesse no trabalho, sensação de ineficácia e desvalorização, o que resulta em queda na motivação e na autoestima.

Para as organizações, o burnout resulta em uma significativa redução da produtividade, uma vez que colaboradores esgotados tendem a ser menos eficazes, cometem mais erros e têm menor capacidade de concentração e criatividade (Camargo et al., 2021).

Além disso, a falta de engajamento e a insatisfação crônica elevam a rotatividade de pessoal, acarretando maiores custos com recrutamento e treinamento. O impacto negativo no clima organizacional é outro efeito relevante, pois a alta-tensão, a falta de colaboração e os conflitos interpessoais emergem em ambientes onde o burnout é prevalente,

# REVISTA TÓPICOS

---

enfraquecendo a cultura organizacional e afetando a moral da equipe (Sandrin, 2019).

O aumento dos custos com saúde e absenteísmo também é uma consequência significativa, visto que colaboradores afetados pelo burnout tendem a faltar mais ao trabalho devido a problemas de saúde, além de elevar os custos com assistência médica .

Assim, as consequências do burnout são devastadoras tanto para os colaboradores quanto para as organizações. Prevenir e gerenciar de maneira eficaz é fundamental para manter a saúde e o bem-estar dos funcionários, além de garantir a sustentabilidade e a competitividade da organização. O burnout não é apenas um problema individual, mas um desafio organizacional que exige atenção e ação estratégica (Maslach & Leiter, 2016).

## 2.3 Estratégias para Prevenir o Burnout

A prevenção do burnout exige uma abordagem multifacetada, envolvendo iniciativas individuais e organizacionais. Segundo Maslach & Leiter (2016), criar um ambiente de trabalho saudável, com limites claros entre vida profissional e pessoal, é essencial. Outras estratégias incluem:

- **Treinamento de Liderança:** Líderes capacitados para identificar sinais de esgotamento.
- **Programas de Bem-Estar:** Atividades como mindfulness e apoio psicológico.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

- Flexibilidade: Ajustes nas cargas de trabalho e maior autonomia para os colaboradores.

Investir em políticas preventivas não só melhora o bem-estar dos funcionários, mas também fortalece a imagem da empresa, aumentando sua atratividade e retenção de talentos.

Programas de bem-estar e apoio psicológico, como atividades físicas e mindfulness, ajudam a reduzir o risco de burnout, promovendo a resiliência e a saúde mental dos colaboradores. Líderes bem treinados são fundamentais para prevenir o burnout, identificando sinais de esgotamento e oferecendo suporte.

Karayel & Karayel (2020), enfatizam que treinamentos em gestão de estresse e comunicação eficaz ajudam a criar um ambiente de trabalho equilibrado. Reavaliar e ajustar as demandas de trabalho, redistribuindo tarefas e eliminando sobrecargas, é essencial para prevenir o burnout, garantindo que as responsabilidades estejam alinhadas com as capacidades dos colaboradores.

A implementação de ações de prevenção ao burnout apresenta uma série de desafios para as organizações, mas também oferece oportunidades significativas para melhorar a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental dos colaboradores.

Os principais desafios incluem a mudança da cultura organizacional para valorizar a saúde mental, o que exige revisar práticas de gestão, equilibrar

# REVISTA TÓPICOS

---

vida pessoal e profissional e superar resistências internas. Outro obstáculo é a alocação de recursos, já que essas iniciativas demandam investimentos consideráveis e são difíceis de implementar em organizações com recursos limitados. Além disso, medir o impacto e comprovar o retorno sobre o investimento é uma tarefa complexa (Maslach & Leiter, 2016).

No entanto, os benefícios dessas estratégias são notáveis e oferecem várias oportunidades para as organizações. Entre elas o fortalecimento da cultura organizacional, criando um ambiente mais empático e inclusivo. Isso não só melhora o engajamento dos colaboradores, mas também fortalece a lealdade à empresa.

Além disso, empresas que priorizam o bem-estar mental têm mais facilidade em reter talentos, reduzindo assim os custos associados ao recrutamento e treinamento. A promoção do bem-estar também pode fomentar um ambiente mais propício à inovação, pois colaboradores saudáveis e satisfeitos estão mais dispostos a propor novas ideias e a participar de processos de melhoria contínua. Organizações que implementam com sucesso estratégias de prevenção ao burnout e promoção da saúde mental fortalecem sua marca empregadora, o que pode atrair talentos qualificados e melhorar a imagem da empresa junto a clientes, parceiros e à comunidade.

Portanto, embora a implementação de ações de prevenção ao burnout traga desafios significativos, as oportunidades para melhorar a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental dos colaboradores são substanciais. Organizações que superam esses desafios e se comprometem com a

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

promoção do bem-estar mental podem não apenas proteger seus colaboradores, mas também construir um ambiente de trabalho mais produtivo, inovador e sustentável.

## 3. METODOLOGIA

Este estudo utilizou a abordagem de revisão bibliográfica para identificar, analisar e sintetizar o conhecimento existente sobre a relação entre QVT e saúde mental no ambiente corporativo. As informações foram coletadas a partir de bases de dados renomadas, como Scielo, PubMed e Web of Science, além de livros de autores renomados sobre o tema.

### Critérios de Inclusão e Exclusão

**Inclusão:** Artigos revisados por pares, publicados entre 2015 e 2023, nos idiomas português ou inglês, que abordassem diretamente a relação entre QVT e saúde mental.

**Exclusão:** Estudos que não tratassem do tema principal ou apresentassem metodologias pouco claras.

### Etapas do Processo

1. Identificação: Realização de buscas nas bases de dados utilizando descritores como "burnout", "qualidade de vida no trabalho" e "saúde mental no trabalho", aplicando operadores booleanos para refinar os resultados.

# REVISTA TÓPICOS

---

2. Seleção: Aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, seguida da leitura dos resumos dos artigos identificados.

3. Extração e Análise: Classificação dos artigos selecionados por categorias temáticas e análise detalhada de seu conteúdo para identificar padrões, lacunas e contribuições relevantes.

Essa abordagem assegura a confiabilidade e relevância das informações apresentadas, diferenciando-se de uma revisão teórica comum pelo rigor e sistematização adotados.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados da revisão indicam que a integração entre QVT e saúde mental é essencial para a construção de um ambiente corporativo sustentável. Apesar disso, muitas organizações ainda enfrentam desafios, como resistência cultural e dificuldade para medir o retorno sobre investimentos em saúde mental.

No entanto, empresas que priorizam essas práticas colhem benefícios evidentes, incluindo maior engajamento, redução de absenteísmo e melhoria no clima organizacional. Para consolidar esses ganhos, é necessário que a saúde mental seja tratada como parte estratégica das políticas organizacionais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS



# REVISTA TÓPICOS

---

No cenário corporativo atual, a promoção da qualidade de vida no trabalho (QVT) e da saúde mental deixou de ser uma escolha e tornou-se um imperativo estratégico. A alta prevalência da síndrome de burnout e de outros transtornos relacionados ao ambiente de trabalho reforça a urgência de ações estruturadas para criar espaços organizacionais que priorizem o bem-estar de seus colaboradores.

Este estudo evidenciou que práticas voltadas para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o reconhecimento das contribuições individuais e a promoção de um ambiente de apoio são determinantes para mitigar os impactos negativos do estresse ocupacional. Além disso, as organizações que investem nessas estratégias não apenas protegem a saúde de seus colaboradores, mas também colhem benefícios tangíveis, como maior produtividade, engajamento e retenção de talentos.

Contudo, a implementação dessas práticas exige mudanças significativas na cultura organizacional e investimentos em recursos humanos e financeiros. Resistências internas, falta de políticas claras e dificuldades para mensurar os resultados continuam sendo barreiras frequentes. Superar esses desafios requer uma visão de longo prazo e o compromisso das lideranças em adotar uma abordagem proativa e inclusiva.

Portanto, investir em QVT e saúde mental é mais do que uma estratégia competitiva: é um compromisso ético e indispensável para o futuro do trabalho. Organizações que priorizam esses aspectos estão não apenas garantindo melhores resultados financeiros, mas também promovendo um

# REVISTA TÓPICOS

---

ambiente de trabalho onde as pessoas podem prosperar, contribuindo para uma sociedade mais equilibrada e sustentável.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Camargo, S. F.; Almino, R. H. S. C.; Diógenes, M. P.; Oliveira Neto, J. P. D.; Silva, I. D. S. D.; Medeiros, L. C. D.; Camargo, J. D. D. A. S. Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 26, p. 1467-1476, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2021.v26n4/1467-1476/pt/>. Acesso em: 1 dez. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2. ed. São Paulo: Campus, 2004.

Claudino, D. T. F.; Souza, G. M. R.; Silva, A. C.; Silva, J. F. O impacto de programas de qualidade de vida no trabalho em tempos de crise. *Research, Society and Development*, v. 10, n. 17, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i17.24881>. Acesso em: 22 nov. 2024.

ISMA-BR. *Dados sobre estresse e esgotamento emocional no Brasil*. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br>. Acesso em: 1 dez. 2024.

Karayel, A. H. K.; Karayel, S. Burnout syndrome. *INSAMER*, 2020. Disponível em: [https://www.academia.edu/42268594/Burnout\\_Syndrome](https://www.academia.edu/42268594/Burnout_Syndrome). Acesso em: 05 nov. 2024.

# REVISTA TÓPICOS

---

Martins, C. G. R. Síndrome de burnout nos profissionais de saúde: Causas, consequências, prevenção e tratamento. 2017. Dissertação (Mestrado) — Universidade da Beira Interior. Disponível em: [https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/8106/1/5527\\_11239.pdf](https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/8106/1/5527_11239.pdf).

Acesso em: 18 out. 2024.

Maslach, C.; Leiter, M. P. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass, 2016.

Moura, F. R.; Ignacio, M. E.; Ortiz, M.; Cerantola, R. A.; Eichenberger, Y. G. A importância do bem-estar no ambiente de trabalho. 2023. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/14248>. Acesso em: 2 dez. 2024.

Oliveira, L. O.; Oliveira, S. M. K. A síndrome de burnout nas organizações. *Maiêutica-Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional*, v. 4, n. 1, 2016. Disponível em:

[https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO\\_EaD/article/view/](https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO_EaD/article/view/)

Acesso em: 21 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Burn-out an "occupational phenomenon": International classification of diseases. 2019.

Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

Acesso em: 17 nov. 2024.

# REVISTA TÓPICOS

---

Pacheco, A. E.; Vilela, S. C.; Carlos, A. L. S. Síndrome de burnout e estresse em graduandos de enfermagem. Revista De Enfermagem Do Centro-Oeste Mineiro, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.19175/recom.v0i0.415>. Acesso em: 16 set. 2024.

Pereira, M. N.; Trevelin, A. T. C. Qualidade de vida no trabalho: A importância das pessoas nas organizações. Revista Interface Tecnológica, v. 17, n. 1, p. 219–231, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.31510/infa.v17i1.716>. Acesso em: 14 nov. 2024.

Roumeliotis, G. C. "Apenas mais uma": Roteirização e desenvolvimento de curta-metragem animado que aborda os estágios da síndrome de burnout. 2022. Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/248547>. Acesso em: 21 set. 2024.

Sandrin, L. Burnout. Paulinas, 2019.

Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. J Occup Health Psychol. 1996 Jan;1(1):27-41. doi: 10.1037//1076-8998.1.1.27. PMID: 9547031.

Walton, R. E. Quality of work life: What is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

<sup>1</sup> Graduação em Administração. Especialização em Docência do Ensino Superior. Mestranda em Administração pela Must University. E-mail. [osania lima14256@student.mustedu.com](mailto:osania lima14256@student.mustedu.com)

# REVISTA TÓPICOS

---

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672