REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

BURNOUT E GESTÃO ORGANIZACIONAL: DESAFIOS PARA A SAÚDE E PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES

BURNOUT AND ORGANIZATIONAL MANAGEMENT: CHALLENGES FOR WORKER HEALTH AND PRODUCTIVITY

Ciências Sociais Aplicadas • 29/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/795776963

Luciano Ribeiro da Silva Junior

Maiara Couto Barreto[1]

RESUMO

A síndrome de burnout representa um desafio para a gestão organizacional, devido aos seus impactos sobre a saúde e a produtividade dos trabalhadores. Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre burnout e gestão organizacional, considerando suas repercussões e as estratégias de prevenção e enfrentamento. Realizou-se uma revisão sistemática da literatura, de abordagem qualitativa e natureza descritiva, fundamentada nas recomendações do PRISMA 2020. As buscas ocorreram nas bases SciELO, PubMed e Google Scholar, abrangendo publicações de 2020 a 2024. Após a aplicação dos critérios de elegibilidade, oito estudos foram selecionados e analisados por meio de síntese narrativa. Os resultados evidenciaram associações entre burnout e fatores como sobrecarga de trabalho, baixa autonomia, dificuldades nas relações hierárquicas, insuficiência de suporte institucional e demandas tecnológicas. Também foram identificadas repercussões sobre o desempenho, o comprometimento organizacional e os afastamentos profissionais. Os estudos apresentaram convergências quanto à influência das condições organizacionais sobre o esgotamento, embora tenham demonstrado diferenças entre os contextos investigados. As estratégias preventivas envolveram a organização das demandas, o fortalecimento do suporte institucional e a melhoria das condições laborais. Concluiu-se que o enfrentamento do burnout requer uma atuação integrada da gestão organizacional, considerando os riscos psicossociais e as particularidades dos ambientes profissionais, visando à preservação da saúde dos trabalhadores e à manutenção de condições sustentáveis de produtividade.

Palavras-chave: Burnout; Gestão organizacional; Saúde do trabalhador; Produtividade.

ABSTRACT

Burnout syndrome poses a challenge for organizational management due to its impact on employee health and productivity. This study aimed to analyze the relationship between burnout and organizational management, considering its repercussions as well as prevention and coping strategies. A systematic literature review was conducted, qualitative in approach and descriptive in nature, based on the PRISMA 2020 guidelines. Searches were performed in the SciELO, PubMed, and Google Scholar databases, covering publications from 2020 to 2024. Following the application of eligibility criteria, eight studies were selected and analyzed through a narrative synthesis. The results revealed associations between burnout and factors such as excessive workload, low autonomy, difficulties in hierarchical relationships, insufficient institutional support, and technological demands. Repercussions on performance, organizational commitment, and professional absenteeism were also identified. While the studies showed convergence regarding the influence of organizational conditions on burnout, they also highlighted differences across the various contexts investigated. Preventive strategies included the organization of work demands, the strengthening of institutional support, and the improvement of working conditions. It is concluded that addressing burnout requires an integrated approach from organizational management, one that accounts for psychosocial risks and the specificities of professional environments, with the goal of safeguarding employee health and maintaining sustainable productivity conditions.

Keywords: Burnout; Organizational management; Worker health; Productivity.

1. INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho passou por mudanças significativas nas últimas décadas, acompanhadas pelo aumento das exigências relacionadas ao desempenho, à produtividade e à adaptação dos trabalhadores às necessidades das organizações. Embora tais demandas façam parte da dinâmica empresarial, sua intensidade e permanência podem repercutir negativamente sobre a saúde dos trabalhadores. Entre os fenômenos relacionados ao contexto laboral, a síndrome de burnout tem recebido atenção por estar associada ao esgotamento profissional e por produzir consequências que ultrapassam a esfera individual, alcançando as relações de trabalho e os resultados organizacionais (Cardoso *et al.*, 2017; De Carvalho, 2023).

O burnout está relacionado a um processo de desgaste profissional que pode ser favorecido por diferentes fatores presentes na organização do trabalho. Características da cultura organizacional, condições laborais e situações de estresse ocupacional podem contribuir para o desenvolvimento de processos de adoecimento entre os trabalhadores (Aguiar *et al.*, 2017). A compreensão do fenômeno, portanto, não deve se restringir às características individuais, uma vez que aspectos relacionados às demandas profissionais, às relações estabelecidas no ambiente de trabalho e à forma como as atividades são organizadas também podem interferir na experiência de esgotamento (Maslach; Leiter, 2022).

As repercussões do burnout alcançam tanto a saúde do trabalhador quanto o funcionamento das organizações. O esgotamento profissional pode estar associado à redução do desempenho, às dificuldades na realização das atividades, aos afastamentos e ao comprometimento da produtividade, produzindo reflexos na dinâmica organizacional (Gonçalves *et al.*, 2025). Seus efeitos

também podem ser observados nas relações profissionais e na execução das atividades, especialmente quando condições caracterizadas por elevada exigência e sobrecarga permanecem de forma prolongada (De Matos; Menezes; Nunes, 2023). Além disso, jornadas extensas e condições laborais desgastantes podem ampliar os impactos sobre a saúde dos trabalhadores (Costa *et al.*, 2026).

Nesse contexto, a gestão de pessoas assume papel relevante na identificação dos fatores que podem favorecer o adoecimento e na construção de condições de trabalho mais adequadas. A atuação gerencial não se limita ao acompanhamento do desempenho, abrangendo também aspectos relacionados à organização das atividades, às relações profissionais e à prevenção de riscos ocupacionais. Estratégias de prevenção e enfrentamento do burnout podem ser incorporadas às práticas organizacionais, especialmente quando os gestores reconhecem os fatores associados ao problema e estabelecem medidas de acompanhamento e intervenção (Da Veiga, 2025). A adoção de estratégias integradas também pode contribuir para a promoção do bem-estar organizacional e para a redução dos afastamentos relacionados ao trabalho (Da Nóbrega *et al.*, 2026).

Entretanto, a necessidade de conciliar produtividade, exigências profissionais e preservação da saúde dos trabalhadores representa um desafio para as organizações. A identificação dos fatores de risco, a oferta de suporte institucional e a melhoria das condições laborais constituem aspectos importantes para a prevenção do esgotamento profissional (De Lima; Dolabela, 2021). Além disso, a presença de riscos psicossociais no ambiente de trabalho evidencia a necessidade de medidas que ultrapassem intervenções exclusivamente individuais e considerem as características da

própria organização (Siqueira, 2024; Teixeira, 2025). Diante dessa problemática, estabeleceu-se a seguinte questão norteadora: quais fatores relacionados à gestão organizacional estão associados ao desenvolvimento da síndrome de burnout e quais estratégias de gestão podem contribuir para a prevenção do esgotamento profissional e a preservação da saúde e da produtividade dos trabalhadores?

Com base nessa questão, o presente estudo teve como objetivo geral analisar a relação entre a síndrome de burnout e a gestão organizacional, considerando seus impactos sobre a saúde e a produtividade dos trabalhadores, bem como as estratégias organizacionais voltadas à sua prevenção e enfrentamento, a partir de uma revisão sistemática da literatura. Especificamente, buscou-se conceituar a síndrome de burnout e identificar os principais fatores relacionados ao seu desenvolvimento no ambiente de trabalho; analisar seus impactos sobre a saúde, o desempenho e a produtividade dos trabalhadores; identificar os reflexos do esgotamento profissional para as organizações, especialmente quanto ao absenteísmo, aos afastamentos e ao desempenho; discutir o papel da gestão organizacional na prevenção e no enfrentamento dos fatores associados ao burnout; e apresentar estratégias de gestão que possam contribuir para a promoção da saúde ocupacional e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Para alcançar esses objetivos, a pesquisa foi desenvolvida por meio de uma revisão sistemática da literatura, de abordagem qualitativa e natureza descritiva, fundamentada nas recomendações do PRISMA 2020. Foram analisados estudos científicos relacionados ao burnout, às condições organizacionais de trabalho, aos impactos sobre os

trabalhadores e às estratégias de prevenção e enfrentamento. Esse procedimento permitiu reunir e comparar evidências produzidas em diferentes contextos profissionais, considerando as convergências, divergências e limitações identificadas nas pesquisas selecionadas (Page *et al.*, 2021).

A relevância deste estudo para a Administração está relacionada à necessidade de compreender o burnout como uma questão que envolve não apenas a saúde individual, mas também as decisões gerenciais, as condições de trabalho e o funcionamento das organizações. Ao investigar os fatores associados ao esgotamento profissional e as possibilidades de atuação da gestão, a pesquisa contribui para ampliar a discussão sobre práticas administrativas que considerem simultaneamente o bem-estar dos trabalhadores e a manutenção da produtividade. Dessa maneira, o estudo busca oferecer subsídios teóricos para a compreensão dos desafios enfrentados pelas organizações na construção de ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

2. BURNOUT E GESTÃO ORGANIZACIONAL: DESAFIOS PARA A SAÚDE E PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES

2.1. Burnout e Gestão Organizacional: Conceitos e Relação com o Trabalho

A síndrome de burnout constitui um fenômeno relacionado ao contexto ocupacional, caracterizado por um processo de esgotamento decorrente da exposição prolongada a demandas e condições adversas de trabalho. O conceito está associado à exaustão, ao distanciamento em relação às atividades profissionais e à redução da percepção de eficácia no trabalho, sendo

compreendido a partir da relação estabelecida entre o indivíduo e o ambiente laboral (Maslach; Leiter, 2022). A literatura nacional demonstra que o burnout também passou a ocupar espaço relevante nas discussões sobre saúde ocupacional, especialmente diante de suas repercussões sobre os trabalhadores e as organizações (Cardoso *et al.*, 2017).

A ocorrência do burnout não deve ser analisada exclusivamente sob a perspectiva das características individuais do trabalhador. Aspectos relacionados à cultura organizacional, às condições de trabalho e à presença de situações persistentes de estresse podem contribuir para o desenvolvimento de processos de adoecimento ocupacional (Aguiar *et al.*, 2017). A exposição contínua a situações de pressão e desgaste pode modificar a relação do trabalhador com suas atividades, favorecendo sentimentos de exaustão e distanciamento profissional (De Carvalho, 2023). Dessa forma, a compreensão do fenômeno exige atenção às condições concretas em que o trabalho é realizado.

Nesse contexto, a gestão organizacional compreende processos destinados ao planejamento, à organização, à coordenação e ao direcionamento de recursos e pessoas para o alcance dos objetivos institucionais. A gestão de pessoas integra esse processo ao estabelecer práticas relacionadas às condições de trabalho, ao desenvolvimento profissional, às relações entre equipes e ao acompanhamento do desempenho. O apoio proporcionado pela gestão pode contribuir para o funcionamento eficiente das organizações, especialmente quando as necessidades dos trabalhadores são consideradas na condução das atividades (De Oliveira Mendes; Correia; De Oliveira Ribeiro, 2021).

A relação entre gestão organizacional e burnout torna-se evidente quando se considera que decisões administrativas interferem diretamente na experiência cotidiana dos trabalhadores. A distribuição das tarefas, a definição de metas, a organização das jornadas, o reconhecimento profissional e a forma de condução das equipes podem contribuir para condições mais favoráveis ou mais desgastantes de trabalho. A existência de fatores organizacionais associados ao estresse demonstra que o ambiente institucional possui participação relevante no processo de adoecimento ocupacional (Aguiar *et al.*, 2017). A relação entre trabalhador e organização também é influenciada pela maneira como as demandas profissionais são administradas e equilibradas ao longo do tempo (Maslach; Leiter, 2022).

A gestão organizacional também se relaciona com a motivação e a satisfação dos trabalhadores, aspectos que interferem na maneira como os indivíduos estabelecem sua relação com o trabalho. Práticas relacionadas ao reconhecimento, à valorização profissional e à construção de relações adequadas podem favorecer experiências mais positivas no ambiente organizacional (Pereira; Da Silva; Durão, 2024). Assim, a prevenção do burnout não deve ser compreendida apenas como uma responsabilidade individual, uma vez que as características da organização e as práticas de gestão participam da construção das condições que podem favorecer ou reduzir o desgaste profissional.

2.2. Impactos do Burnout Sobre os Trabalhadores e as Organizações

Os efeitos do burnout podem atingir diferentes dimensões da vida profissional e pessoal dos trabalhadores. O processo de

esgotamento está relacionado à exaustão física e emocional, ao distanciamento das atividades e à redução da percepção de eficácia profissional, podendo comprometer a qualidade da experiência laboral e o bem-estar do indivíduo (Menezes *et al.*, 2017). Quando as condições que favorecem o desgaste permanecem durante períodos prolongados, as repercussões podem ultrapassar o ambiente profissional e interferir na qualidade de vida do trabalhador (De Carvalho, 2023).

A intensidade das demandas e a organização das jornadas de trabalho constituem elementos relevantes nessa discussão. Situações caracterizadas por jornadas extensas e períodos insuficientes de recuperação podem favorecer a exaustão laboral e aumentar a exposição dos trabalhadores a fatores relacionados ao burnout (Costa *et al.*, 2026). O problema também pode ser agravado quando existe uma combinação entre elevada cobrança, pressão por resultados e dificuldades de conciliação entre as exigências profissionais e as necessidades individuais. Dessa forma, as condições em que o trabalho é organizado constituem elemento importante para a compreensão dos impactos do fenômeno.

As consequências do burnout também alcançam o desempenho e a produtividade. Trabalhadores submetidos ao esgotamento podem apresentar dificuldades relacionadas à concentração, ao envolvimento com as atividades e à manutenção de um desempenho adequado, repercutindo sobre os resultados produzidos no ambiente de trabalho (Gonçalves *et al.*, 2025). O presenteísmo representa outro aspecto relevante, pois a permanência do trabalhador em suas atividades mesmo diante de condições que comprometem sua capacidade produtiva pode

resultar em perdas para a organização e para o próprio trabalhador (Galeni *et al.*, 2026).

No âmbito das organizações, o burnout pode estar relacionado a afastamentos, absenteísmo, dificuldades na manutenção das equipes e necessidade de reorganização das atividades. Os afastamentos decorrentes do adoecimento representam um desafio para a gestão, especialmente porque podem exigir substituições, redistribuição de tarefas e adaptações no funcionamento das equipes (Da Nóbrega *et al.*, 2026). Além dos custos relacionados à ausência do trabalhador, a organização pode enfrentar impactos sobre a continuidade das atividades e sobre a produtividade, tornando o problema relevante para a gestão de pessoas.

Os reflexos do burnout também podem ser observados na rotina empresarial e nas relações estabelecidas entre os trabalhadores. Alterações no desempenho, redução do envolvimento com as atividades e dificuldades nas relações profissionais podem interferir na dinâmica das equipes e no funcionamento dos processos internos (De Matos; Menezes; Nunes, 2023). Em razão dessas repercussões, o burnout ultrapassa a dimensão individual e passa a representar uma questão de interesse organizacional. A análise dos impactos sobre a saúde, o desempenho e a produtividade demonstram a necessidade de que as organizações adotem medidas voltadas à prevenção e ao acompanhamento do fenômeno (De Souza, 2026).

2.3. Estratégias Organizacionais para Prevenção e Enfrentamento do Burnout

A prevenção do burnout requer uma abordagem que considere os fatores presentes na própria organização do trabalho. A identificação de situações de sobrecarga, estresse e riscos psicossociais constitui uma etapa importante para o desenvolvimento de medidas preventivas, uma vez que permite reconhecer condições que podem favorecer o adoecimento antes da intensificação dos seus efeitos (De Lima; Dolabela, 2021). A adoção de estratégias institucionais amplia a possibilidade de atuação sobre as causas relacionadas ao ambiente laboral, evitando que a prevenção seja direcionada exclusivamente ao comportamento individual dos trabalhadores.

A atuação das lideranças apresenta importância nesse processo, especialmente porque os gestores mantêm contato direto com as equipes e podem identificar alterações no desempenho, sinais de sobrecarga e dificuldades relacionadas à organização das atividades. Estratégias de prevenção e gestão do burnout podem envolver acompanhamento dos trabalhadores, melhoria da comunicação, suporte profissional e atenção às condições de trabalho (Da Veiga, 2025). A liderança também pode contribuir para estabelecer relações baseadas em respeito, reconhecimento e diálogo, aspectos que interferem na experiência dos trabalhadores dentro das organizações.

A organização das atividades e a distribuição das demandas constituem outras dimensões que devem ser consideradas. A adoção de medidas que permitam melhor equilíbrio entre as exigências profissionais e a capacidade de realização dos trabalhadores pode contribuir para a redução de situações de sobrecarga. Da mesma forma, práticas relacionadas à motivação, satisfação e reconhecimento podem favorecer uma relação mais positiva com o trabalho (Pereira; Da Silva; Durão, 2024). A prevenção,

nesse sentido, envolve tanto intervenções direcionadas aos fatores de risco quanto o fortalecimento de condições organizacionais capazes de favorecer o bem-estar.

A cultura organizacional também exerce influência sobre a maneira como as organizações enfrentam situações de estresse e adoecimento. Ambientes nos quais a sobrecarga, a pressão permanente e a ausência de limites são naturalizadas podem favorecer a manutenção de condições prejudiciais à saúde dos trabalhadores (Aguiar *et al.*, 2017). Por outro lado, a incorporação da saúde ocupacional às práticas de gestão permite que fatores psicossociais sejam considerados no planejamento e na organização do trabalho. A prevenção do burnout passa, portanto, pela construção de uma cultura que reconheça a importância das condições adequadas para o desempenho profissional.

Assim, as estratégias de prevenção e enfrentamento precisam ser contínuas e integradas às práticas de gestão de pessoas. O acompanhamento dos riscos psicossociais, a preparação das lideranças, a melhoria das condições de trabalho e a criação de mecanismos institucionais de suporte podem contribuir para a promoção do bem-estar e para a redução dos afastamentos relacionados ao trabalho (Da Nóbrega *et al.*, 2026). A gestão do burnout demanda, portanto, uma atuação que articule saúde, organização do trabalho, relações profissionais e desempenho, considerando que a preservação da saúde dos trabalhadores também constitui parte da responsabilidade administrativa das organizações (Siqueira, 2024). A adoção de medidas preventivas e de acompanhamento pode contribuir para ambientes de trabalho mais adequados e para a manutenção de condições favoráveis ao desempenho organizacional (Teixeira, 2025).

3. METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma revisão sistemática da literatura, de abordagem qualitativa e natureza descritiva, direcionada à identificação, seleção, avaliação crítica e síntese de evidências científicas relacionadas à síndrome de burnout e à gestão organizacional. A escolha desse delineamento fundamenta-se na necessidade de reunir conhecimentos produzidos em diferentes contextos profissionais, permitindo compreender os fatores organizacionais associados ao esgotamento ocupacional, suas repercussões sobre a saúde e a produtividade dos trabalhadores e as estratégias de prevenção e enfrentamento adotadas pelas organizações. Para orientar a estruturação e a apresentação da revisão, adotaram-se como referência as recomendações do Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020), que estabelecem diretrizes para a transparência e a reprodutibilidade dos procedimentos de identificação, seleção e síntese dos estudos (Page *et al.*, 2021).

A investigação foi orientada pela seguinte questão norteadora: Quais fatores relacionados à gestão organizacional estão associados ao desenvolvimento da síndrome de burnout e quais estratégias de gestão podem contribuir para a prevenção do esgotamento profissional e a preservação da saúde e da produtividade dos trabalhadores? A formulação dessa questão permitiu delimitar o objeto de estudo, considerando como população de interesse os trabalhadores inseridos em diferentes contextos organizacionais, como fenômeno investigado a síndrome de burnout e como dimensões de análise as condições de trabalho, as práticas de gestão, os impactos ocupacionais e as intervenções organizacionais.

A estratégia de busca bibliográfica contemplou as bases de dados Scientific Electronic Library Online (SciELO), PubMed e Google Scholar, selecionadas por sua abrangência na divulgação de pesquisas relacionadas à saúde ocupacional, à Administração e ao comportamento organizacional. Foram considerados os descritores e termos livres “burnout”, “síndrome de burnout”, “gestão organizacional”, “saúde do trabalhador”, “produtividade”, “gestão de pessoas”, “occupational burnout”, “organizational management”, “occupational health” e “work productivity”. Para a estruturação das estratégias de busca, considerou-se a utilização dos operadores booleanos AND e OR, possibilitando combinar termos relacionados ao esgotamento profissional, às condições organizacionais e aos resultados ocupacionais. As expressões de busca e os filtros efetivamente utilizados em cada base deverão ser registrados para assegurar a possibilidade de reprodução do levantamento bibliográfico.

O recorte temporal estabelecido para a seleção dos estudos compreendeu o período de 2020 a 2024, com a finalidade de reunir evidências científicas relacionadas às condições contemporâneas de trabalho e às transformações organizacionais. Foram considerados estudos publicados em português, inglês ou espanhol, desde que apresentassem relação direta com a questão norteadora e disponibilizassem informações suficientes para a análise dos resultados. A delimitação temporal foi aplicada aos estudos selecionados para a síntese dos resultados, não impedindo a utilização de publicações anteriores ou posteriores na fundamentação teórica e na discussão, quando pertinentes à contextualização conceitual do fenômeno.

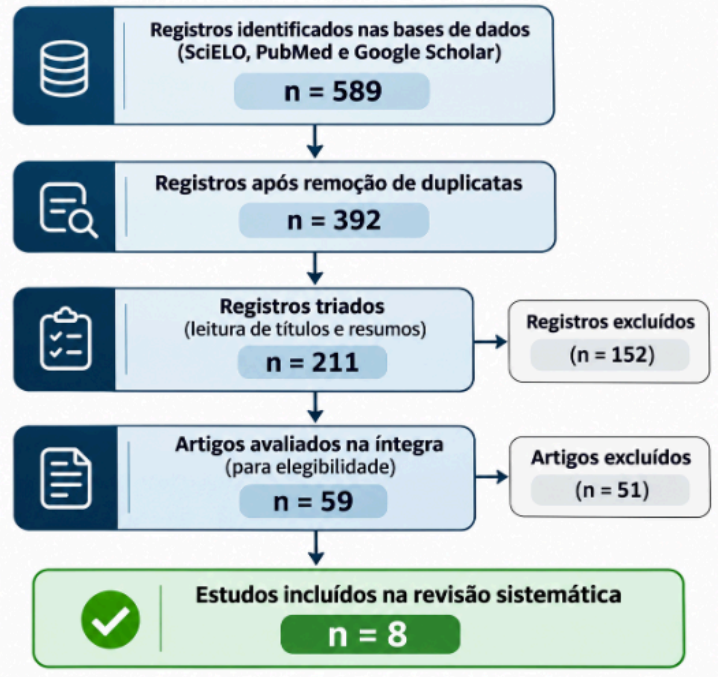
Os critérios de inclusão compreenderam artigos científicos originais, com delineamentos quantitativos, qualitativos ou mistos; estudos observacionais, pesquisas de campo e estudos de caso; publicações que investigassem a síndrome de burnout em contextos profissionais; pesquisas que apresentassem resultados relacionados às condições organizacionais de trabalho, à saúde ocupacional, ao desempenho ou à produtividade; e estudos que analisassem fatores psicossociais ou estratégias de prevenção e enfrentamento relacionadas à gestão organizacional. Também foi considerada a disponibilidade do texto completo para leitura e extração das informações necessárias à síntese das evidências.

Como critérios de exclusão, foram estabelecidos: publicações duplicadas nas bases consultadas; estudos fora do recorte temporal definido; materiais que não abordassem diretamente o burnout no contexto ocupacional; pesquisas sem relação com os fatores organizacionais ou com os desfechos de interesse; publicações sem informações metodológicas suficientes para avaliação; e materiais de caráter exclusivamente opinativo, sem apresentação de resultados científicos. Foram considerados elegíveis estudos primários e pesquisas de síntese de evidências, incluindo revisões sistemáticas com metanálise, desde que apresentassem contribuições diretamente relacionadas à questão norteadora. Editoriais, resumos de eventos e publicações sem fundamentação metodológica adequada foram excluídos da análise.

O processo de seleção dos estudos foi estruturado em etapas sucessivas, compreendendo identificação, triagem, avaliação de elegibilidade e inclusão, conforme a organização recomendada pelo PRISMA 2020. A etapa de identificação correspondeu ao levantamento das publicações nas bases selecionadas, seguida da

verificação de possíveis registros duplicados. Na triagem, os títulos e resumos foram examinados quanto à correspondência com a questão norteadora e aos critérios previamente estabelecidos. Posteriormente, os textos potencialmente elegíveis foram considerados para leitura integral, com o propósito de verificar a adequação metodológica e temática. A síntese apresentada no trabalho contempla oito estudos, cuja seleção foi demonstrada por meio de fluxograma, representado na figura 1, incluindo os quantitativos de registros identificados e excluídos em cada etapa.

Figura 1. Fluxograma das escolhas dos artigos para inclusão nos resultados



Fonte: Elaboração própria com base no PRISMA 2020 (Page *et al.*, 2021).

Para a organização das informações, foi prevista a utilização de um instrumento padronizado de extração de dados, contemplando autoria, ano de publicação, título, objetivo, delineamento metodológico, principais resultados e conclusões. Essa sistematização permite identificar características comuns e diferenças entre as pesquisas, favorecendo a compreensão das

evidências relacionadas ao burnout em distintos ambientes profissionais. A avaliação crítica da qualidade metodológica dos estudos considerou a adequação entre objetivos e delineamento, a clareza dos procedimentos de coleta e análise dos dados, a consistência dos resultados e as limitações identificadas pelos autores.

A síntese dos resultados será realizada de maneira narrativa e qualitativa, considerando a diversidade de delineamentos, populações e contextos organizacionais presentes nas publicações. As evidências serão organizadas em eixos temáticos relacionados aos fatores de risco organizacionais, aos impactos do burnout sobre a saúde e a produtividade, às condições psicossociais do trabalho e às estratégias de prevenção e enfrentamento. A análise buscou identificar convergências, divergências e limitações dos estudos, relacionando os achados aos objetivos da pesquisa e ao referencial teórico adotado. Não foi feita a realização de metanálise, considerando a necessidade de verificar a comparabilidade entre os métodos e os desfechos investigados.

Por fim, a interpretação dos resultados considerou as particularidades metodológicas dos estudos selecionados, evitando generalizações que ultrapassem as evidências disponíveis. A revisão buscou contribuir para a compreensão do papel da gestão organizacional na identificação dos riscos psicossociais, na organização das demandas profissionais e na implementação de estratégias capazes de favorecer condições de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

A busca bibliográfica realizada para o desenvolvimento deste estudo resultou na seleção de oito artigos científicos, apresentados no Quadro 1, publicados entre 2020 e 2024, que apresentaram resultados quantitativos e estudos de caso relacionados à síndrome de burnout, às condições organizacionais de trabalho, à saúde dos trabalhadores e às repercussões sobre o funcionamento das organizações. A interpretação dos achados foi realizada em articulação com o referencial teórico adotado, buscando compreender de que maneira as práticas de gestão organizacional podem interferir na saúde dos trabalhadores e, consequentemente, na produtividade e no desempenho das organizações.

Quadro 1. Resultados da pesquisa

Autor/ano	Título	Objetivo	Metodologia	Principais resultados	Conclus
Bes *et al.* (2023)	Organizational interventions and occupational burnout: a meta-analysis	Avaliar os efeitos das intervenções organizacionais na redução do burnout	Meta-análise de 11 artigos, correspondentes a 13 estudos.	As intervenções organizacionais reduziram o esgotamento	As intervenções organizacionais podem contribuir para reduzir

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: https://revistatopicos.com.br/artigos/burnout-e-gestao-organizacional-desafios-para-a-saude-e-produtividade-dos-trabalhadores?noblockage

Fonte: Pelo autor (2026).

Entre os estudos selecionados, Bes *et al.* (2023) investigaram a efetividade de intervenções organizacionais na redução do burnout, identificando resultados favoráveis, sobretudo nas intervenções combinadas e naquelas direcionadas à organização da carga de trabalho. A meta-análise apresentou efeito global de -0,30 sobre o esgotamento, embora os autores tenham reconhecido a heterogeneidade das pesquisas e a baixa qualidade geral das evidências. Esses resultados demonstram a possibilidade de redução do desgaste profissional mediante modificações nas condições organizacionais, aproximando-se das considerações de Maslach e Leiter (2022), que compreendem o burnout a partir da relação entre o trabalhador e seu ambiente profissional. De maneira semelhante, De Lima e Dolabela (2021) destacam que as estratégias de prevenção devem contemplar os fatores relacionados à organização do trabalho, não se restringindo às iniciativas individuais.

A importância das condições organizacionais também foi identificada por Blais *et al.* (2023), que analisaram 4.781 trabalhadores de uma organização pública canadense e encontraram diferentes perfis de burnout e engajamento profissional. Os resultados evidenciaram associações entre esses perfis e fatores como autonomia, clareza das funções, adequação entre trabalhador e cargo, interferência entre trabalho e vida pessoal e incivilidade no ambiente laboral. Embora Bes *et al.* (2023) tenham concentrado sua análise nos efeitos de intervenções organizacionais, Blais *et al.* (2023) investigaram características psicossociais associadas aos diferentes níveis de esgotamento e engajamento. Apesar dessa diferença de abordagem, ambos os estudos convergem ao atribuir relevância às condições institucionais na compreensão do burnout. Essa perspectiva encontra respaldo em Aguiar *et al.* (2017), que relacionam características da cultura

organizacional, estresse ocupacional e processos de adoecimento no trabalho.

A relação entre fatores organizacionais e consequências profissionais também foi observada por Wang *et al.* (2020), em pesquisa realizada com 1.906 professores universitários chineses. Os autores identificaram associações entre estresse ocupacional, burnout, satisfação profissional e comprometimento organizacional, verificando que o esgotamento exerceu efeito mediador na relação entre estresse e comprometimento. Esses resultados apresentam proximidade com os achados de Blais *et al.* (2023), especialmente por demonstrarem que o burnout está associado não apenas ao bem-estar psicológico, mas também à maneira como os trabalhadores se relacionam com suas atividades e instituições. Entretanto, enquanto Blais *et al.* (2023) identificaram diferentes perfis de burnout e engajamento, Wang *et al.* (2020) enfatizaram os mecanismos de associação entre estresse, satisfação e vínculo organizacional.

Essa diferença contribui para ampliar a compreensão das repercussões do burnout, uma vez que demonstra a existência de distintas dimensões relacionadas ao fenômeno. Os resultados de Wang *et al.* (2020) indicam que o esgotamento pode interferir no comprometimento institucional, enquanto Blais *et al.* (2023) identificaram diferenças relacionadas ao desempenho e aos afastamentos por doença. Tais evidências dialogam com De Matos, Menezes e Nunes (2023), que discutem os reflexos do burnout na rotina empresarial, e com Gonçalves *et al.* (2025), que abordam suas repercussões sobre a saúde e a produtividade. Contudo, é importante considerar que os estudos analisaram desfechos distintos, não sendo possível afirmar que todos os trabalhadores

com burnout apresentarão necessariamente redução da produtividade ou afastamento profissional.

Outra dimensão identificada nos estudos corresponde à influência das transformações tecnológicas sobre as condições de trabalho. Pflügner, Maier e Weitzel (2021) investigaram a relação entre mindfulness, tecnoestressores e burnout, identificando associações entre as demandas tecnológicas e o esgotamento profissional. Os resultados também indicaram que o mindfulness apresentou influência indireta na redução do burnout por meio da diminuição dos tecnoestressores. Em perspectiva complementar, Medina-Dominguez *et al.* (2023) analisaram, mediante metodologia Agile Delphi, fatores relacionados à transformação digital e ao burnout no contexto pós-pandemia, identificando aspectos associados aos processos organizacionais, à cultura institucional e às políticas internas.

Embora ambos os estudos tenham abordado a relação entre tecnologia e esgotamento profissional, suas perspectivas apresentaram diferenças relevantes. Pflügner, Maier e Weitzel (2021) concentraram-se nas associações entre recursos individuais, estressores tecnológicos e burnout, enquanto Medina-Dominguez *et al.* (2023) enfatizaram fatores organizacionais envolvidos na incorporação das tecnologias. Essa distinção evidencia que o enfrentamento do esgotamento relacionado às demandas digitais pode envolver tanto recursos individuais quanto mudanças nos processos e nas condições de trabalho. As considerações de Maslach e Leiter (2022) contribuem para interpretar esses resultados, ao destacarem a importância da adequação entre as exigências profissionais e os recursos disponíveis. Da mesma forma, De Oliveira Mendes, Correia e De Oliveira Ribeiro (2021) ressaltam a relevância do

apoio da gestão para o desempenho eficiente das atividades organizacionais.

A comparação entre esses estudos também permite identificar uma limitação das estratégias exclusivamente individuais. Embora Pflügner, Maier e Weitzel (2021) tenham identificado resultados favoráveis relacionados ao mindfulness, esse achado não demonstra que práticas individuais sejam suficientes para eliminar os fatores organizacionais associados ao burnout. A investigação de Medina-Dominguez *et al.* (2023), por sua vez, amplia essa discussão ao evidenciar a importância dos processos institucionais e das políticas organizacionais. Nesse sentido, De Lima e Dolabela (2021) discutem a necessidade de estratégias de prevenção e enfrentamento que considerem diferentes dimensões do fenômeno, enquanto Siqueira (2024) aborda o burnout como uma questão relevante para as organizações. Assim, as evidências sugerem que intervenções individuais podem apresentar contribuições específicas, mas não substituem a necessidade de avaliar as condições em que o trabalho é realizado.

As diferenças relacionadas às funções profissionais foram particularmente evidentes no estudo de Patiño Vidal e Acosta (2021), que compararam a ocorrência de burnout entre docentes e trabalhadores administrativos de uma instituição de ensino colombiana. Os resultados identificaram maior presença de burnout entre os professores, com diferença estatisticamente significativa na dimensão de exaustão emocional. Esse achado apresenta proximidade com Wang *et al.* (2020), que também investigaram profissionais da educação e identificaram associações entre estresse ocupacional, burnout e comprometimento organizacional. Entretanto, os estudos diferem quanto aos objetivos e às populações

analisadas, uma vez que o primeiro comparou categorias profissionais inseridas em uma mesma instituição, enquanto o segundo examinou relações entre variáveis ocupacionais em professores universitários.

A convergência entre essas pesquisas indica a importância de considerar as características das atividades profissionais na compreensão do burnout. Ao mesmo tempo, os resultados de Patiño Vidal e Acosta (2021) demonstram que trabalhadores pertencentes a uma mesma organização podem apresentar diferentes níveis de esgotamento, dependendo das exigências e responsabilidades de suas funções. Essa constatação se aproxima das considerações de Cardoso *et al.* (2017), que identificaram diferentes fatores ocupacionais associados à síndrome na literatura nacional. Costa *et al.* (2026) também contribuem para essa discussão ao abordar a relação entre jornadas de trabalho e exaustão laboral. Dessa maneira, a análise das condições organizacionais não deve considerar apenas características gerais da instituição, mas também as particularidades das atividades desempenhadas por seus trabalhadores.

Os fatores relacionados às relações hierárquicas e ao suporte institucional foram destacados por Silva (2022), em estudo de caso desenvolvido em uma empresa de fornecimento de energia elétrica. A pesquisa identificou aspectos associados ao estresse ocupacional e apontou a necessidade de atenção às relações hierárquicas, ao apoio psicológico e à organização das jornadas de trabalho. Esses resultados apresentam convergência com Blais *et al.* (2023), especialmente quanto à importância dos fatores psicossociais, das relações profissionais e das condições organizacionais. Contudo, enquanto Silva (2022) investigou uma realidade empresarial

específica, Blais *et al.* (2023) analisaram uma população mais ampla de trabalhadores do serviço público, permitindo observar diferentes perfis de burnout e engajamento.

A comparação entre esses estudos evidencia que fatores relacionados à gestão e às relações profissionais aparecem em contextos organizacionais distintos, embora suas manifestações possam variar conforme as características das instituições. Os resultados de Silva (2022) também se aproximam das discussões de Aguiar *et al.* (2017), que associam a cultura organizacional ao adoecimento ocupacional. Da Veiga (2025), por sua vez, destaca a importância da atuação dos gestores na identificação de fatores de risco e na implementação de estratégias preventivas. Essas contribuições reforçam a necessidade de compreender as lideranças não apenas como responsáveis pelo acompanhamento dos resultados produtivos, mas também como participantes da organização das condições que podem favorecer ou reduzir o desgaste profissional.

A importância do suporte institucional também foi observada por Davids *et al.* (2024), que investigaram fatores relacionados ao bem-estar ocupacional em departamentos de emergência. Os autores identificaram elementos associados à satisfação profissional, às barreiras organizacionais, à cultura institucional, ao autocuidado e à autocompaixão. Esses resultados apresentam semelhanças com Silva (2022), especialmente quanto à relevância das condições organizacionais e do suporte oferecido aos trabalhadores. Entretanto, Davids *et al.* (2024) ampliaram a discussão ao contemplar recursos individuais relacionados ao bem-estar, enquanto Silva (2022) enfatizou aspectos das relações hierárquicas e da organização das jornadas de trabalho.

Essa diferença demonstra que as estratégias de enfrentamento podem assumir características distintas conforme o contexto profissional e os fatores investigados. Nos departamentos de emergência, a análise de Davids *et al.* (2024) contemplou tanto barreiras organizacionais quanto recursos pessoais, enquanto o estudo de Silva (2022) destacou necessidades relacionadas à estrutura e às práticas de gestão. Tais resultados podem ser interpretados à luz de De Lima e Dolabela (2021), que discutem estratégias de prevenção e tratamento do burnout, e de Pereira, Da Silva e Durão (2024), que abordam a importância da motivação e da satisfação no ambiente organizacional. Entretanto, a presença de fatores individuais associados ao bem-estar não deve ser interpretada como transferência da responsabilidade preventiva exclusivamente ao trabalhador.

Ao analisar conjuntamente os oito estudos, observa-se que a principal convergência está relacionada à influência das condições organizacionais sobre o esgotamento profissional. Blais *et al.* (2023), Wang *et al.* (2020), Patiño Vidal e Acosta (2021) e Silva (2022) identificaram associações entre burnout e diferentes aspectos do contexto laboral, incluindo demandas profissionais, relações hierárquicas, autonomia, estresse e comprometimento organizacional. Pflügner, Maier e Weitzel (2021) e Medina-Dominguez *et al.* (2023) acrescentaram a influência das demandas tecnológicas, enquanto Davids *et al.* (2024) destacaram fatores relacionados ao bem-estar e às barreiras institucionais. Bes *et al.* (2023), por sua vez, apresentaram evidências sobre os possíveis efeitos de intervenções direcionadas à organização do trabalho.

Apesar dessa convergência, os estudos apresentaram diferenças quanto às variáveis investigadas e aos resultados produzidos.

Algumas pesquisas concentraram-se na identificação de fatores associados ao burnout, enquanto outras examinaram consequências ocupacionais, recursos individuais ou possibilidades de intervenção. Também foram observadas diferenças entre os contextos profissionais, abrangendo organizações públicas, instituições de ensino, empresas privadas e serviços de saúde. Essa diversidade amplia a compreensão do fenômeno, mas limita a comparação direta entre os resultados, especialmente diante das particularidades metodológicas e das diferenças entre os instrumentos e desfechos investigados. As considerações de Maslach e Leiter (2022) contribuem para interpretar essa heterogeneidade, uma vez que compreendem o burnout como um fenômeno relacionado à interação entre o trabalhador e diferentes dimensões do ambiente profissional.

No que se refere à produtividade, os resultados indicaram associações entre o burnout e aspectos relacionados ao desempenho, ao comprometimento organizacional e aos afastamentos. Blais *et al.* (2023) identificaram diferenças de desempenho e afastamento entre os perfis analisados, enquanto Wang *et al.* (2020) demonstraram a participação do burnout na relação entre estresse e comprometimento institucional. Essas evidências encontram correspondência nas discussões de Gonçalves *et al.* (2025), que relacionam burnout, saúde do trabalhador e produtividade, e de Galeni *et al.* (2026), que abordam o presenteísmo e seus possíveis impactos organizacionais. Entretanto, os estudos selecionados não apresentaram uma mensuração uniforme da produtividade, o que impede estabelecer a magnitude dos efeitos do burnout sobre esse indicador nos diferentes contextos profissionais.

Em relação às estratégias de prevenção, os resultados apontaram possibilidades de atuação em diferentes níveis. Bes *et al.* (2023) identificaram efeitos favoráveis de intervenções organizacionais, especialmente aquelas relacionadas à carga de trabalho, enquanto Pflügner, Maier e Weitzel (2021) investigaram a contribuição indireta do mindfulness na relação entre tecnoestressores e burnout. Davids *et al.* (2024) abordaram fatores individuais e organizacionais associados ao bem-estar, e Medina-Dominguez *et al.* (2023) evidenciaram a relevância dos processos institucionais relacionados às transformações tecnológicas. Embora apresentem perspectivas distintas, esses estudos indicam que o enfrentamento do burnout pode envolver intervenções complementares, desde que sejam consideradas as características dos trabalhadores e as condições organizacionais. Essa interpretação é compatível com as discussões de Da Veiga (2025) e Da Nóbrega *et al.* (2026), que destacam a importância de estratégias de gestão e de ações integradas para a promoção da saúde ocupacional.

A análise também evidenciou limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Os estudos selecionados apresentaram diferentes delineamentos, populações e objetivos, dificultando a comparação direta entre suas evidências. Além disso, parte das pesquisas investigou associações entre variáveis, não permitindo estabelecer relações causais definitivas. A meta-análise de Bes *et al.* (2023) apresentou limitações relacionadas à heterogeneidade e à qualidade das evidências, enquanto os estudos de caso ofereceram resultados vinculados a contextos organizacionais específicos. A inclusão de uma meta-análise ao lado de estudos primários também exige cautela para evitar a sobreposição de evidências. Dessa forma, os achados devem ser interpretados considerando seus respectivos delineamentos e

limitações, sem pressupor que as mesmas condições ou intervenções produzam resultados equivalentes em todas as organizações.

Diante das convergências e divergências identificadas, os resultados permitem compreender que o burnout apresenta relação com múltiplas dimensões da organização do trabalho, incluindo carga de atividades, autonomia, relações profissionais, suporte institucional, cultura organizacional e transformações tecnológicas. As diferenças entre os estudos demonstram que esses fatores podem assumir maior ou menor relevância conforme o contexto e as características das funções desempenhadas. A literatura utilizada na fundamentação teórica reforça a importância de compreender o fenômeno para além das características individuais, considerando a participação das práticas gerenciais e das condições organizacionais na saúde ocupacional (Aguiar *et al.*, 2017; Maslach; Leiter, 2022; Siqueira, 2024).

Portanto, a síntese das evidências indica que a gestão organizacional desempenha papel relevante na identificação dos fatores associados ao burnout e na construção de estratégias preventivas. A organização adequada das demandas, a melhoria da comunicação, o fortalecimento do suporte institucional, a preparação das lideranças e a atenção aos riscos psicossociais constituem possibilidades de atuação coerentes com os fatores identificados nos estudos. Entretanto, a efetividade dessas medidas deve ser considerada conforme as características de cada organização e a qualidade das evidências disponíveis. Assim, o enfrentamento do burnout exige uma perspectiva que articule saúde ocupacional e gestão de pessoas, reconhecendo que a preservação do bem-estar dos trabalhadores e a manutenção de condições favoráveis ao

desempenho organizacional constituem dimensões interdependentes da administração contemporânea.

5. CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos estudos selecionados permitiu compreender que a síndrome de burnout está associada a diferentes fatores relacionados à gestão organizacional, especialmente à sobrecarga de atividades, à baixa autonomia, às relações hierárquicas, à insuficiência de suporte institucional e às condições psicossociais do trabalho. As evidências demonstraram que o esgotamento profissional ultrapassa a dimensão individual, apresentando possíveis repercussões sobre a saúde, o desempenho, o comprometimento organizacional e a produtividade dos trabalhadores. Dessa forma, os resultados evidenciaram a importância de considerar as condições em que as atividades profissionais são desenvolvidas para compreender os fatores associados ao burnout.

A comparação entre os oito estudos revelou convergências quanto à influência dos fatores organizacionais sobre o esgotamento profissional, embora tenham sido identificadas diferenças relacionadas aos contextos investigados, às características das funções desempenhadas e às estratégias de enfrentamento analisadas. Enquanto algumas pesquisas destacaram a influência da carga de trabalho, das relações profissionais e da autonomia, outras evidenciaram aspectos relacionados às transformações tecnológicas, ao bem-estar ocupacional e aos recursos individuais. Essas diferenças demonstraram que o burnout constitui um fenômeno multifatorial, cujas manifestações e fatores associados podem variar conforme as particularidades dos ambientes organizacionais.

No que se refere à prevenção e ao enfrentamento, verificou-se que a gestão organizacional desempenha papel relevante na identificação dos riscos psicossociais e na implementação de medidas voltadas à melhoria das condições laborais. A organização das demandas, o fortalecimento da comunicação, a preparação das lideranças, a valorização profissional e a oferta de suporte institucional constituem possibilidades de atuação que podem favorecer ambientes de trabalho mais saudáveis. Entretanto, a diversidade metodológica dos estudos e as limitações das evidências disponíveis não permitem estabelecer que essas estratégias apresentem a mesma efetividade em todos os contextos. Assim, a prevenção do burnout deve considerar tanto as necessidades dos trabalhadores quanto as características estruturais e gerenciais de cada organização.

Conclui-se que a promoção da saúde ocupacional e a manutenção da produtividade devem ser compreendidas como dimensões complementares da gestão organizacional. A incorporação de práticas preventivas às decisões administrativas pode contribuir para reduzir fatores associados ao esgotamento e favorecer condições mais sustentáveis de trabalho. Para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos empíricos e longitudinais em diferentes setores econômicos, com avaliação de intervenções organizacionais e de seus efeitos sobre indicadores de saúde, absenteísmo, presenteísmo e produtividade. Essas investigações poderão ampliar a consistência das evidências e subsidiar a adoção de estratégias de gestão mais adequadas à prevenção do burnout.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Carolina Villa Nova *et al.* Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde,** v. 6, n. 2, p. 121-131, 2017.

BES, Isabelle; SHOMAN, Yara; AL-GOBARI, Muaamar; ROUSSON, Valentin; GUSEVA CANU, Irina. Organizational interventions and occupational burnout: a meta-analysis with focus on exhaustion. International **Archives of Occupational and Environmental Health,** v. 96, n. 9, p. 1211-1223, 2023.

BLAIS, Ann-Renée; HOWELL, Glen T.; TÓTH-KIRÁLY, István; HOULE, Simon A. PRofiles of burnout and work engagement in a public service organization: nature, drivers, and outcomes. **Health Reports,** v 34, n. 12, p. 3-16, 2023.

CARDOSO, Hugo Ferrari *et al.* Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho,** v. 17, n. 2, p. 121-128, 2017.

COSTA, Enezio Mariano *et al.* Burnout e exaustão laboral na jornada 6x1: reflexos na saúde do trabalhador. **Revista Tópicos,** v. 4, n. 33, p. 1-19, 2026.

DA NÓBREGA, Neidivânia Medeiros *et al.* Síndrome de burnout, riscos psicossociais e saúde mental dos trabalhadores: estratégias integradas para promoção do bem-estar organizacional e prevenção do afastamento laboral. **Revista Tópicos,** v. 4, n. 36, p. 1-40, 2026.

DA VEIGA, Simone Gouveia. Estratégias de prevenção e gestão do burnout: um estudo com gestores. **Revista Americana de Empreendedorismo e Inovação,** v. 7, n. 2, 2025.

DAVIDS, Jennifer A.; BOHLKEN, Nicole; BROWN, Martin; MURPHY, Margaret. What can be done about workplace wellbeing in emergency departments? ‘There's no petrol for this Ferrari’. **International Emergency Nursing,** v. 75, p. 101487, 2024.

DE CARVALHO, Antônio José. **Síndrome de burnout:** uma ameaça invisível no trabalho. Interciência, 2023.

DE LIMA, Suiane dos Santos Fialho; DOLABELA, Maria Fâni. Estratégias usadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. **Research, Society and Development,** v. 10, n. 5, 2021.

DE MATOS, Josiel José; MENEZES, Tatiane Dias; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas. ID on line. **Revista de psicologia,** p. 338-358, 2023.

DE OLIVEIRA MENDES, Ireneu; CORREIA, Pedro Miguel Alves Ribeiro; DE OLIVEIRA RIBEIRO, Patrícia. A importância do apoio da Gestão Organizacional para um desempenho eficiente na Administração Pública–o caso de estudo do Governo do Distrito Federal. **Lex Humana,** v. 13, n. 2, p. 55-74, 2021.

DE SOUZA, Solange Martins. Síndrome de burnout no serviço público: impactos organizacionais e desafios para a gestão de pessoas e saúde mental. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação,** v. 12, n. 5, p. 1-16, 2026.

GALENI, Oldair Donizete *et al.* PRESENTEÍSMO, WORKAHOLIC, BURNOUT E BOREOUT NO CONTEXTO DO TRABALHO: impactos na saúde do trabalhador, produtividade organizacional e desafios para

a gestão contemporânea. **Periódicos Brasil. Pesquisa Científica,** v. 5, n. 5, p. 1088-1113, 2026.

GONÇALVES, Livia Giordani *et al.* A Relação entre a Síndrome de Burnout, a Saúde do Trabalhador e a Produtividade no Ambiente de Trabalho. **Revista Residência Multiprofissional em Saúde Coletiva da Unesc,** v. 5, n. 1, p. 92-106, 2025.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **The Burnout Challenge:** Managing People's Relationships with Their Jobs. Cambridge: Harvard University Press, 2022.

MEDINA-DOMINGUEZ, Fuensanta; SANCHEZ-SEGURA, Maria-Isabel; DE AMESCUA-SECO, Antonio; DUGARTE-PEÑA, Germán-Lenin; VILLALBA ARRANZ, Santiago. Agile Delphi methodology: a case study on how technology impacts burnout syndrome in the post-pandemic era. **Frontiers in Public Health,** v. 10, p. 1085987, 2023.

MENEZES, Priscilla Costa Melquíades *et al.* Síndrome de Burnout: uma análise reflexiva. Rev. enferm. **UFPE on line,** p. 5092-5101, 2017.

PAGE, Matthew J. *et al.* The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **BMJ,** v. 372, n.71, 2021.

PATIÑO VIDAL, Sthefania; ACOSTA, Juan Carlos. Análisis comparativo del Síndrome de Burnout entre docentes y administrativos de un colegio de la sabana de Bogotá: un estudio de caso. **Noria Investigación Educativa,** v. 2, n. 8, 2021.

PEREIRA, Aida; DA SILVA, Lália; DURÃO, Mário. Motivação e satisfação no trabalho: Teorias, impactos e implicações para a gestão

organizacional. **RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218,** v. 5, n. 1, p. e515368-e515368, 2024.

PFLÜGNER, Katharina; MAIER, Christian; WEITZEL, Tim. The direct and indirect influence of mindfulness on techno-stressors and job burnout: a quantitative study of white-collar workers. **Computers in Human Behavior,** v. 115, p. 106566, 2021.

SILVA, Rangiel Santos Bento. Síndrome de Burnout: um estudo de caso sobre o estresse no trabalho em uma empresa de fornecimento de energia elétrica da cidade de Milagres (CE). **Management Journal,** v. 4, n. 1, p. 1-13, 2022.

SIQUEIRA, Wagner. **A síndrome de Burnout nas organizações.** Rio de Janeiro: Conselho Regional de Administração do Rio de Janeiro, 2024.

TEIXEIRA, Maria Alaide Bruno. **Burnout e riscos psicossociais:** do conceito aos tribunais. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2025.

WANG, Pengpeng; CHU, Pengpeng; WANG, Jun; PAN, Runsheng; SUN, Yu; YAN, Meng; JIAO, Longzhen; ZHAN, Xiangping; ZHANG, Denghao. Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: mediating effects of job burnout and job satisfaction. **Frontiers in Psychology,** v. 11, 2020.

---

[1] Mestre em Administração pela Universidade Federal de Viçosa e Coordenadora do curso de Administração da UEMG de Passos. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail