



**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ACRE**

**CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**PAULO VINÍCIUS FREIRE AIRES**

**O BURNOUT COMO FENÔMENO ORGANIZACIONAL**

**RIO BRANCO**

**2026**

PAULO VINÍCIUS FREIRE AIRES

**O BURNOUT COMO FENÔMENO ORGANIZACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Bacharelado em Administração do  
Instituto Federal de Educação, Ciência e  
Tecnologia do Acre.

Docente: Prof. Dr. Douglas Marques Luiz.

RIO BRANCO

2026

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP**  
Coordenação de Biblioteca, Campus Rio Branco – Acre

---

A298b Aires, Paulo Vinícius Freire.

O Burnout como fenômeno organizacional. / Paulo Vinícius Freire Aires. – Rio Branco, 2026.  
31 p. ; 30 cm.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Instituto Federal do Acre, 2026.  
Orientador – Prof. Dr. Douglas Marques Luiz.

1. Estresse ocupacional. 2. Esgotamento. 3. Exaustão emocional. I. Título. II. Luiz, Douglas Marques.

CDD 658.4095

PAULO VINÍCIUS FREIRE AIRES

**O BURNOUT COMO FENÔMENO ORGANIZACIONAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre.

Aprovado em \_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, pela banca examinadora constituída pelos seguintes membros:

Prof. Dr. Douglas Marques Luiz

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre

Orientador

Prof. Ms. Pollyana Rufino de Souza Oliveira

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre

Membro da Banca Examinadora

Prof. Dr. Ueliton Santana dos Santos.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre

Membro da Banca Examinadora

RIO BRANCO

2026

Foi pensando nas pessoas que executei este projeto, deste modo, dedico este trabalho a todos aqueles a quem esta pesquisa possa ajudar de alguma forma.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido força, sabedoria e perseverança durante toda esta jornada. Expresso também minha sincera gratidão ao meu orientador, Prof. Dr. Douglas Marques Luiz, pela paciência, dedicação e valiosas contribuições que orientaram o desenvolvimento desta pesquisa. Agradeço, ainda, ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre (IFAC), pela oportunidade de formação e por proporcionar um ambiente de aprendizado que estimula o pensamento crítico, a pesquisa e o compromisso com a transformação social. Por fim, estendo meus agradecimentos a todos os professores, colegas e colaboradores que, de alguma forma, contribuíram para o crescimento pessoal e profissional que este curso me proporcionou.

“Burnout é um estado de exaustão emocional, despersonalização e uma sensação de redução da realização pessoal.”

Christina Maslach

Job burnout: new directions in research  
and intervention 2001

## RESUMO

O burnout, identificado como uma síndrome decorrente do estresse específico no ambiente de trabalho, tem gerado crescente atenção na literatura acadêmica e nas discussões organizacionais, dada sua complexidade e os impactos que causa tanto nos colaboradores quanto nas organizações. A definição de burnout apresentada pela OMS destaca-o como uma especificidade ocupacional decorrente do estresse não gerido especificamente no ambiente de trabalho. A pesquisa se baseia nas três dimensões do burnout descritas por Christina Maslach: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, ressaltando como essas dimensões se inter-relacionam com fatores organizacionais. A partir disso, é enfatizada a necessidade de estratégias organizacionais que abordem de forma integrada a prevenção e o gerenciamento do burnout, destacando sua relação com a produtividade e o bem-estar dos colaboradores. Este trabalho justifica-se pela necessidade de investigar como políticas de gestão de pessoas em grandes corporações, particularmente multinacionais, desempenham um papel fundamental na criação de ambientes de trabalho saudáveis. Trata-se de uma pesquisa do tipo revisão bibliográfica de caráter narrativo, que visa reunir e analisar dados qualitativos extraídos de estudos acadêmicos relevantes sobre o tema. O estudo busca contribuir para a implementação de práticas de gestão que promovam o bem-estar dos funcionários, garantindo simultaneamente a sustentabilidade dos resultados empresariais. Além disso, uma pesquisa objetiva apresentar subsídios para aprimorar as políticas de gestão de pessoas e desenvolver uma cultura organizacional que valorize a saúde mental como um componente essencial nas organizações.

**Palavras-chave:** Esgotamento; Estresse ocupacional; Exaustão emocional.

## ABSTRACT

Burnout, identified as a syndrome resulting from work-related stress, has received increasing attention in academic literature and organizational discussions due to its complexity and the impacts it causes both for employees and organizations. The definition of burnout presented by the World Health Organization (WHO) highlights it as an occupational phenomenon resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. The research is based on the three dimensions of burnout described by Christina Maslach: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, emphasizing how these dimensions are interconnected with organizational factors. From this perspective, the need for organizational strategies that address the prevention and management of burnout in an integrated manner is emphasized, highlighting its relationship with productivity and employee well-being. This study is justified by the need to investigate how human resource management policies in large corporations, particularly multinational companies, play a fundamental role in creating healthy work environments. This research consists of a narrative literature review aimed at gathering and analyzing qualitative data extracted from relevant academic studies on the subject. The study seeks to contribute to the implementation of management practices that promote employee well-being while simultaneously ensuring the sustainability of business outcomes. Furthermore, the research aims to provide insights to improve human resource management policies and to foster an organizational culture that values mental health as an essential component within organizations.

**Keywords:** Burnout; Occupational stress; Emotional exhaustion.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Prevalência da Síndrome de Burnout em Organizações Multinacionais no Brasil. .....	14
Tabela 2 - Prevalência da Síndrome de Burnout em Organizações a Nível Mundial .....	17

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. PROBLEMA.....	11
3. OBJETIVOS: GERAL E ESPECÍFICOS .....	12
4. JUSTIFICATIVA .....	12
4.1. A HISTÓRIA DO BURNOUT.....	14
4.2. O BURNOUT NO BRASIL .....	15
4.3. O BURNOUT NAS ORGANIZAÇÕES .....	17
4.4. BURNOUT E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO .....	19
5. Metodologia.....	21
6. EMBASAMENTO TEÓRICO .....	22
6.1 Conceituação da Síndrome de Burnout .....	22
6.2 Evolução histórica do Burnout .....	23
6.3 Características e sintomas da Síndrome de Burnout.....	23
6.4 Causas organizacionais do Burnout.....	23
6.5 Consequências do Burnout para o indivíduo e a organização .....	24
6.6 Estratégias organizacionais de prevenção ao Burnout.....	24
7. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	25
7.1 Sobrecarga de trabalho e pressão por desempenho .....	25
7.2 Relações interpessoais e cultura organizacional.....	26
7.3 Casos emblemáticos de adoecimento ocupacional em empresas multinacionais: o caso Foxconn .....	26
7.4 Práticas organizacionais de enfrentamento e prevenção .....	27
7.5 considerações finais .....	27
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	29
9. ÍNDICE.....	31

## **1. INTRODUÇÃO**

Em um mundo pós-moderno cada vez mais competitivo, as empresas multinacionais desempenham um papel fundamental na economia global. Contudo, o ritmo acelerado e as altas demandas dessas organizações têm gerado um fenômeno preocupante: a síndrome de burnout. Caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e diminuição do desempenho profissional, o burnout tem se mostrado um desafio crescente para as empresas multinacionais, impactando diretamente a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, além de comprometer a produtividade e a lucratividade.

A relevância do tema é evidenciada pela crescente incidência de casos de esgotamento profissional em diversos setores e pela inclusão do burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) pela Organização Mundial da Saúde (OMS), como uma deficiência diretamente relacionada ao trabalho. Diante disso, compreender as causas, manifestações e implicações do burnout é essencial para que as organizações possam adotar estratégias preventivas e interventivas eficazes, promovendo o bem-estar dos colaboradores e a sustentabilidade do ambiente laboral.

Dessa forma, após a apresentação do problema e da relevância do tema, este trabalho se organiza em etapas que possibilitam uma compreensão progressiva do fenômeno estudado. Inicialmente, são expostos o problema de pesquisa, as hipóteses levantadas e os objetivos geral e específicos que orientam a investigação. Em seguida, a justificativa evidencia a importância acadêmica e prática do estudo, contextualizando a emergência do burnout em diferentes realidades organizacionais. Posteriormente, a metodologia descreve os procedimentos adotados para a coleta e análise dos dados. O embasamento teórico traz as principais contribuições de autores nacionais e internacionais sobre a síndrome, suas dimensões e fatores associados. Por fim, apresentam-se os resultados e considerações que sintetizam os achados e apontam caminhos para práticas organizacionais que promovam a saúde mental no ambiente de trabalho.

## **2. PROBLEMA**

A alta taxa de burnout em empresas multinacionais tem gerado diversos impactos negativos, tanto para os colaboradores quanto para as organizações. A perda de produtividade, o aumento do absenteísmo, a deterioração do clima organizacional e a alta rotatividade de

talentos são algumas das consequências desse problema. Diante desse cenário, quais fatores organizacionais contribuem para o desenvolvimento da síndrome de burnout em colaboradores de empresas multinacionais?

Hipótese 1 - Colaboradores de empresas multinacionais submetidos a maiores demandas de trabalho, como jornada extensa e sobrecarga de tarefas, apresentam níveis mais elevados de exaustão emocional, componente central do burnout.

Hipótese 2 - Empresas multinacionais que adotam políticas formais de promoção da saúde mental (programas de apoio psicológico, treinamentos, práticas de bem-estar) apresentam colaboradores com menores níveis de redução da realização profissional, quando comparadas às que não adotam tais políticas.

### **3. OBJETIVOS: GERAL E ESPECÍFICOS**

- **Objetivo geral:** analisar as causas e consequências da síndrome de burnout em colaboradores de empresas multinacionais, identificando fatores organizacionais que contribuem para seu desenvolvimento.
- **Objetivos específicos:**
  - Identificar os principais fatores de risco para o desenvolvimento da síndrome de burnout em colaboradores de empresas multinacionais.
  - Analisar as políticas e práticas de gestão de pessoas adotadas por empresas multinacionais para prevenir e lidar com o burnout.
  - Propor estratégias organizacionais para a prevenção e o gerenciamento da síndrome de burnout em empresas multinacionais.

### **4. JUSTIFICATIVA**

O presente trabalho justifica-se pela crescente relevância da saúde mental no ambiente corporativo contemporâneo. Em um cenário de transformações constantes, alta competitividade e demandas profissionais cada vez mais intensas, as organizações têm se deparado com o desafio de equilibrar produtividade e bem-estar humano. O burnout, reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico não gerido adequadamente, representa uma ameaça concreta ao equilíbrio entre

desempenho organizacional e qualidade de vida no trabalho. Assim, compreender suas causas, manifestações e impactos torna-se essencial para o desenvolvimento de políticas corporativas eficazes que preservem o capital humano e promovam ambientes laborais sustentáveis.

A importância deste estudo transcende o campo acadêmico, pois reflete diretamente nas práticas de gestão adotadas por empresas de diferentes portes e setores. Organizações que negligenciam o bem-estar de seus colaboradores tendem a enfrentar maiores índices de absenteísmo, rotatividade, queda de produtividade e prejuízos financeiros, enquanto aquelas que investem em estratégias preventivas e no fortalecimento da saúde emocional alcançam resultados mais consistentes e sustentáveis. Nesse sentido, investigar o burnout sob a perspectiva organizacional permite compreender o fenômeno não apenas como um problema individual, mas como uma expressão de disfunções estruturais e culturais presentes no ambiente de trabalho.

Além disso, a abordagem do burnout como uma questão estratégica para as empresas destaca-se por revelar a necessidade de um novo paradigma de gestão, baseado na valorização do ser humano como elemento central da performance corporativa. Em tempos em que a competitividade global impõe metas desafiadoras, reconhecer a importância da saúde mental como fator de produtividade e inovação torna-se um diferencial competitivo. Assim, a relevância deste tema para as organizações reside justamente na possibilidade de contribuir para a construção de práticas mais humanizadas, sustentáveis e alinhadas aos princípios da responsabilidade social empresarial.

Portanto, o estudo sobre o burnout nas organizações justifica-se por sua atualidade, amplitude e potencial de impacto tanto nas políticas de gestão de pessoas quanto na cultura organizacional. A análise do fenômeno sob essa ótica permitirá compreender os mecanismos institucionais que favorecem ou mitigam o esgotamento profissional, oferecendo subsídios teóricos e práticos para a formulação de estratégias voltadas à promoção da saúde mental e à melhoria do desempenho organizacional. Em última instância, trata-se de um esforço para repensar a forma como as empresas compreendem o trabalho humano e seus limites, reconhecendo que a sustentabilidade dos resultados empresariais depende, de maneira indissociável, do equilíbrio emocional e psicológico de seus colaboradores.

#### 4.1. A HISTÓRIA DO BURNOUT

O fenômeno do burnout emergiu como um tema de crescente interesse acadêmico e clínico a partir da década de 1970, em um contexto de intensificação das exigências profissionais e transformações nas relações de trabalho. O termo foi utilizado pela primeira vez por Herbert Freudenberger, psicólogo alemão radicado nos Estados Unidos, ao descrever um conjunto de sintomas observados em profissionais da saúde e voluntários em clínicas comunitárias. Segundo Freudenberger (1974, p. 159), o burnout consistia em um “estado de esgotamento físico e mental causado por envolvimento de longo prazo em situações de exigência emocional”.

Freudenberger observou que indivíduos altamente comprometidos com suas atividades profissionais, especialmente em áreas de cuidado e atendimento humano, tendiam a negligenciar seus próprios limites físicos e emocionais, levando a um colapso gradual de sua energia e motivação. Essa condição passou a ser compreendida não apenas como uma exaustão pessoal, mas como um fenômeno ocupacional profundamente relacionado às condições organizacionais e à cultura de trabalho vigente.

Mais adiante, a pesquisadora Christina Maslach ampliou a compreensão do burnout ao propor uma estrutura teórica composta por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Conforme Maslach e Leiter (1997, p.21), “o burnout não é apenas um problema individual, mas uma disfunção da organização, que reflete uma desconexão entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho”.

Essa evolução conceitual transformou o burnout em uma categoria central nas discussões sobre saúde mental no trabalho, culminando com seu reconhecimento pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que o incluiu na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), definindo-o como “um fenômeno ocupacional resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso” (OMS, 2019, seção QD85).

Diante desse contexto histórico e do reconhecimento institucional do burnout como um problema sistêmico nas organizações, justifica-se a necessidade de aprofundar o estudo dessa síndrome e suas implicações no ambiente corporativo, especialmente em grandes empresas e corporações multinacionais.

## 4.2. O BURNOUT NO BRASIL

No cenário brasileiro, o burnout tem se consolidado como uma das principais síndromes relacionadas ao trabalho, acompanhando o avanço da precarização das relações laborais, o aumento da carga de trabalho e a fragilidade das políticas de saúde mental nas organizações. Embora o conceito tenha origem internacional, especialmente nos estudos de Freudenberger (1974) e Maslach (1997), seu impacto no Brasil é concreto e crescente, afetando profissionais de diversos setores da economia. Deste modo, a tabela a seguir apresenta a prevalência da Síndrome de Burnout em organizações multinacionais no Brasil, destacando indicadores que evidenciam tanto a incidência da síndrome entre trabalhadores quanto as limitações das práticas adotadas pelas empresas no enfrentamento da saúde mental no ambiente corporativo.

Tabela 1 - Prevalência da Síndrome de Burnout em Organizações Multinacionais no Brasil

<b>Indicador</b>	<b>%</b>
Sobrecarga de trabalho	30
Pressão excessiva por desempenho e metas	18
Ausência de treinamento em saúde mental para gestores	20
Percepção negativa do suporte emocional organizacional	17
Solicitação ou intenção de afastamento por saúde mental	10
Outros fatores organizacionais	05
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborada pelo autor com base em ANAMT (2022), Gattaz Health & Results (2022), Gupy (2023), Deloitte (2023), e Mindsight (2022).

Nesse sentido, os dados apresentados evidenciam a situação do burnout em organizações multinacionais no Brasil e revela aspectos preocupantes no que se refere à saúde mental dos trabalhadores. Observa-se que 30% dos colaboradores já foram afetados pela síndrome, enquanto 18% tiveram pressão excessiva no ambiente organizacional, visando o alcance de desempenho e metas. Além disso, 20% das empresas não oferecem treinamento em saúde mental para gestores, o que compromete a detecção precoce e o manejo adequado do problema. Outro dado relevante é que 17% das organizações apresentam uma percepção negativa do suporte não oferecido, não adotando medidas efetivas de prevenção, o que contribui para a perpetuação do quadro e o aumento como visto a cima de 10% nas solicitações ou intenção de afastamento. Esses indicadores reforçam a urgência de políticas internas consistentes e estruturadas, capazes de oferecer suporte emocional e prevenir o agravamento da síndrome no ambiente corporativo.

A realidade do mercado de trabalho brasileiro, marcada por jornadas extensas, baixos níveis de reconhecimento e elevada pressão por resultados, cria um ambiente propício ao desenvolvimento de esgotamento emocional. De acordo com Benevides (2002, p.34), pioneiro no estudo do burnout no Brasil, “o esgotamento profissional é uma resposta ao estresse crônico em contextos laborais onde as demandas excedem os recursos disponíveis do indivíduo”.

Estudos recentes confirmam a gravidade do problema, uma pesquisa realizada pela Gattaz Health & Results em parceria com o Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da USP revelou que cerca de 18% dos profissionais de grandes empresas brasileiras sofrem de burnout, e outros 30% apresentam sintomas significativos de estresse e ansiedade relacionados ao trabalho. Essa estatística alarmante revela que o burnout não é uma exceção, mas uma realidade presente em diversos ambientes corporativos nacionais, especialmente nas grandes corporações e multinacionais, onde a competitividade e as metas agressivas são predominantes.

Além disso, o reconhecimento oficial do burnout como um problema de saúde pública pela Organização Mundial da Saúde, refletido na inclusão do transtorno na CID-11, teve repercussão direta no Brasil. Isso impulsionou debates no meio acadêmico, jurídico e empresarial sobre a necessidade de estratégias institucionais que promovam o bem-estar dos trabalhadores e previnam o esgotamento profissional.

Portanto, no contexto brasileiro, a investigação sobre o burnout torna-se ainda mais pertinente, uma vez que a ausência de políticas organizacionais efetivas e de suporte psicológico contribui diretamente para o agravamento do problema. Justifica-se, assim, a urgência de estudos que não apenas identifiquem os fatores de risco, mas também proponham práticas de gestão voltadas à preservação da saúde mental no ambiente corporativo.

De acordo com dados divulgados pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o Brasil é um dos países com maior prevalência de transtornos mentais relacionados ao trabalho, incluindo a síndrome de burnout, que passou a ser reconhecida oficialmente como uma doença ocupacional a partir de 2022. Essa classificação reforça a necessidade de atenção das organizações brasileiras às condições laborais e ao bem-estar psicológico de seus colaboradores.

A naturalização da sobrecarga de trabalho e a cultura do “estar sempre disponível” contribuem para a banalização dos sinais de esgotamento. Em muitos casos, profissionais

afetados pela síndrome continuam suas atividades sem o devido diagnóstico ou apoio institucional, o que não apenas compromete sua saúde, mas também impacta negativamente a produtividade e o clima organizacional.

### 4.3. O BURNOUT NAS ORGANIZAÇÕES

Nas últimas décadas, o fenômeno do burnout tem se tornado cada vez mais recorrente em grandes organizações, especialmente nas corporações multinacionais, onde o ambiente altamente competitivo, a pressão por desempenho contínuo e a sobrecarga de responsabilidades criam um cenário propício ao desenvolvimento do esgotamento profissional. Essas organizações, embora altamente estruturadas, muitas vezes negligenciam aspectos fundamentais da saúde mental de seus colaboradores, o que agrava ainda mais o problema.

Christina Maslach, uma das principais pesquisadoras sobre o tema, descreve o burnout como uma síndrome composta por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Segundo a autora:

A exaustão emocional representa o cerne do burnout e reflete a sensação de esgotamento dos recursos emocionais; a despersonalização refere-se a uma atitude negativa e distanciada em relação aos colegas e clientes; e a redução da realização profissional traduz-se na avaliação negativa do próprio trabalho (Maslach; Leiter, 2016, p. 103).

Essa perspectiva destaca a interação entre os fatores psicológicos e organizacionais que contribuem para o desenvolvimento da síndrome, evidenciando a importância de intervenções que abordem essas dimensões de forma integrada. No contexto organizacional, compreender essas dimensões permite identificar os fatores de risco e implementar estratégias de prevenção e manejo do burnout. A tabela a seguir reúne dados globais e regionais, demonstrando a variação da incidência da síndrome em diferentes países e grupos populacionais.

Tabela 2 - Prevalência da síndrome de burnout em organizações a nível mundial

<b>Região/País</b>	<b>População/Setor Avaliado</b>	<b>%</b>
Global	Trabalhadores em geral	48%
Brasil	Médicos intensivistas	61,7%
Reino Unido	Trabalhadores em geral	12%
Austrália	População geral	50%

Global	Trabalhadores de 18 a 25 anos	72%
Global	Mulheres	57%
Global	Homens	45%
Global	Profissionais de saúde	50%
Global	Enfermeiros	25% a 60%
Reino Unido	Trabalhadores de 18 a 24 anos	91%
Reino Unido	Trabalhadores de 25 a 34 anos	94%
Sudeste Asiático	Trabalhadores em geral	62,91%
Marrocos	Profissionais de saúde	63,22%

Fonte: elaborada pelo autor com base em Boston (2024), PubMed (2016), Financial times (2024), Newes.com.au (2024), Worldsmetrics (2024), Healthmanagement.org (2024).

Conforme a tabela, nota-se que a prevalência pode oscilar bastante dependendo do setor avaliado: enquanto, globalmente, trabalhadores em geral apresentam 48% de incidência, entre os jovens de 18 a 25 anos esse índice chega a 72%, e no Reino Unido, entre trabalhadores de 25 a 34 anos, alcança 94%. Esse contraste evidencia que fatores como idade, gênero e tipo de atividade profissional influenciam diretamente na vulnerabilidade ao burnout. Deste modo as consequências do burnout vão além do sofrimento individual, impactando também a produtividade organizacional, o clima de trabalho e os custos associados à saúde ocupacional. Segundo estudos de Maslach e Leiter:

O burnout não é apenas um problema do indivíduo; é também um problema do ambiente de trabalho. Ele surge de uma desconexão entre o trabalhador e o contexto laboral em termos de carga de trabalho, controle, recompensas, comunidade, justiça e valores (Maslach; Leiter, 1997, p. 21).

Dessa forma, corroborando com os autores, essa abordagem holística enfatiza a necessidade de intervenções organizacionais, como a revisão de processos, a promoção de uma cultura de apoio e a implementação de políticas de saúde ocupacional que visem não apenas tratar, mas prevenir o esgotamento. Além disso, Freudenberger (1974, p.159), o primeiro a cunhar o termo burnout, destacou que “a síndrome de burnout ocorre frequentemente em profissionais altamente dedicados, que, em sua busca por resultados excepcionais, acabam negligenciando seus próprios limites”. Esse ponto ressalta a importância de uma maior conscientização sobre a gestão do bem-estar no trabalho, tanto por parte dos indivíduos quanto das organizações, para mitigar os efeitos adversos do burnout.

Em uma revisão mais recente, Schaufeli e Bakker (2004), destacaram o conceito de "engajamento" como um contraponto ao burnout, apontando que ambientes de trabalho que promovem desafios saudáveis, suporte social e autonomia são essenciais para prevenir o esgotamento profissional:

O engajamento é caracterizado por altos níveis de vigor, dedicação e absorção, sendo o oposto do burnout. Ele reflete um estado positivo que pode ser cultivado por meio de intervenções organizacionais focadas no desenvolvimento de recursos e na redução de demandas excessivas (Schaufeli; Bakker, 2004, p. 296).

Essa abordagem é relevante para destacar não apenas os fatores de risco do burnout, mas também as oportunidades de criação de ambientes organizacionais mais saudáveis e produtivos.

Diante disso as corporações, especialmente as de grande porte, desempenham um papel crucial na criação de ambientes de trabalho saudáveis, sendo essencial a análise e a proposição de estratégias eficazes para prevenir e gerenciar o burnout no contexto organizacional.

Ao propor um conjunto de disciplinas alinhadas às especificidades de grandes organizações, espera-se contribuir para a implementação de práticas que promovam o bem-estar dos colaboradores e, simultaneamente, assegurar a sustentabilidade dos resultados empresariais. De modo a oferecer subsídios tanto para o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas quanto para o desenvolvimento de uma cultura organizacional que valorize a saúde mental como um componente estratégico para o sucesso corporativo.

#### **4.4. BURNOUT E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO**

As novas formas de trabalho, caracterizadas pela globalização, pela adoção massiva de tecnologias digitais e por culturas organizacionais orientadas à alta performance, têm impactado de modo significativo a saúde mental dos colaboradores. Modelos como o home office, o trabalho híbrido e a hiper conectividade oferecem flexibilidade, mas também intensificam o ritmo de cobrança e dificultam a separação entre vida pessoal e profissional.

Em uma pesquisa realizada com jovens profissionais de empresas multinacionais de tecnologia na Índia, Raj et al. (2016) constataram que a insegurança e o ritmo acelerado levam ao esgotamento precoce:

O ritmo de trabalho intenso, aliado ao medo constante de ser substituído, tornou impossível manter o entusiasmo que tinha ao ingressar na empresa. Muitos colaboradores relataram sentir uma crescente exaustão mental, acompanhada de ansiedade constante e da percepção de que o esforço despendido nunca era suficiente para atender às expectativas da organização. A sensação de vulnerabilidade profissional, somada à ausência de apoio institucional, contribuiu para o surgimento de sintomas clássicos de burnout já nos primeiros anos de carreira (Raj et al., 2016, p. 45).

Ainda que algumas multinacionais tenham implementado políticas de promoção de saúde mental, sua eficácia depende diretamente da cultura organizacional. Em estudo realizado com desenvolvedores de software, Kumari et al. (2024) observaram:

Sentia-se os efeitos positivos da meditação, mas nos dias de entregas apertadas era quase impossível parar por 10 minutos. Ninguém fala disso, mas dá a impressão de que você está sendo improdutivo. A introdução do programa Mindfulness Based Stress Reduction trouxe benefícios individuais, mas os participantes apontaram que a cultura da urgência e da disponibilidade constante tornava a prática inviável, revelando um descompasso entre os discursos institucionais e a realidade cotidiana de trabalho (Kumari et al., 2024, p. 12).

Nos setores de cuidado, como saúde e assistência paliativa, as novas formas de trabalho com foco em eficiência e resultados agravam o desgaste emocional de profissionais que já lidam com situações humanas delicadas. Zhou et al. (2024) destacaram a fala de uma enfermeira chinesa:

A gente tenta ser forte, mas chega uma hora em que o corpo e a mente não respondem mais. Você não consegue dormir, chora à toa e começa a se culpar por tudo. A pressão por desempenho, aliada à escassez de recursos, compromete não apenas o bem-estar físico e psicológico, mas também a capacidade de manter relações saudáveis fora do ambiente de trabalho, revelando como o burnout ultrapassa as fronteiras da vida profissional (Zhou et al., 2024, p. 89).

Outro ponto importante refere-se à diversidade cultural em ambientes multinacionais. Diferenças de idioma, estilos de liderança e formas de interação podem se transformar em fontes adicionais de estresse. Peng et al. (2024) registraram o seguinte depoimento:

Não me sentia confortável para expressar quando estava sobrecarregado, porque meus líderes interpretavam isso como fraqueza. Então fui guardando tudo até adoecer. O contexto multicultural, que deveria ser fonte de aprendizado e inovação, tornou-se um fator de isolamento, já que os colaboradores não se sentiam à vontade para compartilhar suas dificuldades emocionais (Peng et al., 2024, p. 5).

Por fim, a liderança direta exerce papel crucial na prevenção e no enfrentamento do burnout, mas muitos gestores ainda encontram dificuldades em identificar sinais precoces do problema. Em estudo com gestores de linha, Lindahl Norberg et al. (2023) registraram:

Eu via que ela estava diferente, mais calada, menos produtiva..., mas não sabia se era problema pessoal ou trabalho. Não queria invadir, então fui adiando uma conversa. Essa falta de preparo, relatada por diversos gestores, revela a necessidade de capacitação em saúde mental, bem como de uma cultura institucional que legitime a intervenção precoce diante de sinais de esgotamento (Lindahl Norberg et al., 2023, p. 172).

Essas evidências mostram que, no contexto das novas formas de trabalho, o burnout é intensificado por múltiplos fatores: a hipercompetitividade, a precarização das relações, as barreiras culturais e a falta de suporte da liderança. Portanto, a prevenção e o manejo da síndrome exigem não apenas estratégias individuais, mas políticas organizacionais integradas e coerentes com a realidade contemporânea.

## **5. METODOLOGIA**

A presente pesquisa caracteriza-se como uma revisão bibliográfica de caráter narrativo, com abordagem qualitativa, cujo objetivo foi analisar a síndrome de burnout como fenômeno organizacional, especialmente no contexto de empresas multinacionais.

A coleta de dados foi realizada por meio de levantamento em bases de dados científicas nacionais e internacionais, tais como Google Scholar e SciELO, além de periódicos indexados nas áreas de Psicologia Organizacional, Administração e Saúde do Trabalhador. Para a busca, foram utilizadas as seguintes palavras-chave: “Burnout”, “Síndrome de Burnout”, “empresas multinacionais”, “saúde mental no trabalho”, “gestão de pessoas” e “sobrecarga de trabalho”, combinadas por operadores booleanos (AND, OR), quando pertinente.

Como critérios de inclusão, foram considerados:

- a) artigos científicos publicados entre 2003 e 2024;
- b) estudos que abordassem o burnout no contexto organizacional;
- c) pesquisas relacionadas ao ambiente corporativo, com ênfase em empresas multinacionais;
- d) publicações em língua portuguesa e inglesa;
- e) textos com acesso completo disponível.

Foram excluídos:

- a) artigos duplicados nas bases consultadas;
- b) estudos com enfoque exclusivamente clínico, sem articulação com o contexto organizacional;
- c) trabalhos cujo conteúdo não estivesse diretamente relacionado ao objetivo da pesquisa.

Após a aplicação dos critérios de seleção e a exclusão de duplicatas, foram selecionados e analisados 33 artigos científicos, além de livros e relatórios institucionais considerados relevantes para a fundamentação teórica do estudo.

A análise do material ocorreu por meio da técnica de análise qualitativa de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2016), compreendendo as etapas de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, com posterior interpretação. Esse procedimento permitiu a identificação de categorias temáticas relacionadas às causas organizacionais do burnout, seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores e suas implicações para a gestão de pessoas.

## **6. EMBASAMENTO TEÓRICO**

### **6.1 CONCEITUAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT**

A Síndrome de Burnout é compreendida como um fenômeno psicossocial relacionado diretamente ao contexto laboral, caracterizado por um estado de esgotamento físico e emocional decorrente da exposição prolongada a fatores estressores no trabalho.

O burnout manifesta-se como uma resposta ao estresse ocupacional crônico e caracteriza-se pela exaustão emocional, atitudes negativas em relação ao trabalho e diminuição do senso de realização profissional. Trata-se de um fenômeno que afeta não apenas o indivíduo, mas também as organizações, uma vez que compromete o desempenho e o engajamento no ambiente laboral (OMS, 2019, p. 3).

A definição apresentada reforça a compreensão do burnout como um fenômeno diretamente relacionado ao contexto ocupacional e às condições de trabalho. Ao destacar a exaustão emocional, as atitudes negativas em relação ao trabalho e a redução da realização profissional, a organização evidencia que o burnout ultrapassa a dimensão individual, afetando também o funcionamento das organizações. Dessa forma, torna-se fundamental que as

instituições desenvolvam estratégias de gestão voltadas à prevenção do estresse ocupacional e à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

## **6.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO BURNOUT**

O termo burnout foi inicialmente utilizado na década de 1970, ganhando destaque a partir de estudos que buscavam compreender o impacto do trabalho excessivo na saúde mental dos profissionais.

Freudenberger observou que profissionais altamente comprometidos com suas atividades apresentavam, ao longo do tempo, sintomas de exaustão, frustração e perda de motivação, resultado de uma dedicação intensa sem retorno emocional ou institucional adequado. Esse processo foi descrito como um estado de esgotamento progressivo, diretamente associado às condições de trabalho (Freudenberger, 1974, p. 159).

A observação de Freudenberger evidencia que o burnout não surge de forma repentina, mas resulta de um processo gradual de desgaste relacionado às exigências do ambiente de trabalho. Nesse sentido, o autor demonstra que a dedicação excessiva, quando não acompanhada de reconhecimento institucional, suporte organizacional ou condições adequadas de trabalho, pode levar ao esgotamento emocional e à perda de motivação profissional. Essa perspectiva contribui para compreender o burnout como um fenômeno diretamente ligado às condições organizacionais e às dinâmicas de gestão presentes no ambiente laboral.

## **6.3 CARACTERÍSTICAS E SINTOMAS DA SÍNDROME DE BURNOUT**

Os sintomas do burnout manifestam-se em diferentes dimensões, envolvendo aspectos físicos, emocionais e comportamentais. Entre os sinais mais recorrentes estão a fadiga persistente, irritabilidade, distanciamento afetivo e sensação de incompetência profissional. Segundo estudos recentes, esses sintomas tendem a se intensificar em ambientes organizacionais altamente competitivos e com baixa percepção de suporte institucional (Raj et al., 2016).

## **6.4 CAUSAS ORGANIZACIONAIS DO BURNOUT**

As causas do burnout estão fortemente associadas à estrutura e à cultura organizacional. Sobrecarga de trabalho, metas excessivas, falta de autonomia e comunicação ineficaz são fatores recorrentes na literatura.

O ritmo de trabalho intenso, aliado ao medo constante de ser substituído, levou muitos colaboradores a relatarem sentimentos de ansiedade, exaustão mental e perda de entusiasmo profissional. A ausência de apoio organizacional e a insegurança quanto à estabilidade no emprego intensificaram o desenvolvimento de sintomas de burnout, especialmente entre profissionais em início de carreira (Raj et al., 2016, p. 45).

A análise apresentada evidencia como fatores organizacionais, como pressão por desempenho e insegurança no emprego, podem intensificar o estresse ocupacional e favorecer o desenvolvimento do burnout. Esse cenário demonstra que ambientes de trabalho caracterizados por alta competitividade e baixa percepção de suporte institucional tendem a comprometer o bem-estar psicológico dos colaboradores. Assim, reforça-se a importância de políticas organizacionais que promovam segurança, apoio profissional e condições de trabalho mais equilibradas.

## **6.5 CONSEQUÊNCIAS DO BURNOUT PARA O INDIVÍDUO E A ORGANIZAÇÃO**

As consequências do burnout ultrapassam o âmbito individual e impactam diretamente as organizações. Para o trabalhador, os efeitos incluem adoecimento físico e psicológico; para as empresas, observa-se aumento do absenteísmo, rotatividade e queda de produtividade.

O burnout compromete não apenas a saúde mental e física do trabalhador, mas também a eficiência organizacional, afetando o clima interno, as relações interpessoais e os resultados institucionais. Quando não reconhecido precocemente, o fenômeno tende a gerar custos elevados para as organizações (Zhou et al., 2024, p. 90).

Os apontamentos demonstram que o burnout produz efeitos que ultrapassam a dimensão individual do trabalhador, alcançando também o desempenho organizacional. Nesse contexto, o comprometimento da saúde física e mental dos colaboradores tende a refletir negativamente no clima organizacional, nas relações de trabalho e na produtividade institucional. Diante disso, torna-se evidente que o reconhecimento precoce do fenômeno é fundamental para evitar impactos econômicos e sociais mais amplos dentro das organizações.

## **6.6 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS DE PREVENÇÃO AO BURNOUT**

A prevenção da síndrome de burnout exige uma abordagem organizacional integrada, envolvendo práticas de gestão de pessoas, políticas de saúde mental e capacitação da liderança.

Apesar da implementação de programas de apoio psicológico e mindfulness, muitos colaboradores relataram dificuldades em aderir às iniciativas devido à cultura organizacional orientada à urgência e à produtividade constante. Esses

resultados indicam que estratégias de prevenção só são eficazes quando acompanhadas de mudanças estruturais na gestão e na cultura corporativa (Kumari et al., 2024, p. 12).

Conforme apontam Kumari et al. (2024, p. 12), a simples oferta de programas de apoio psicológico e mindfulness não garante adesão quando a cultura organizacional prioriza urgência e produtividade. Isso evidencia que a prevenção do burnout depende também de mudanças estruturais e culturais na gestão.

## **7. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A partir da revisão bibliográfica e da análise de conteúdo das produções científicas selecionadas, foi possível identificar categorias analíticas recorrentes relacionadas à Síndrome de Burnout no contexto organizacional, especialmente em empresas multinacionais. Essas categorias emergiram da sistematização dos estudos analisados e permitiram compreender o fenômeno de forma integrada, conforme os objetivos da pesquisa.

As categorias identificadas foram:

- (a) sobrecarga de trabalho e pressão por desempenho;
- (b) relações interpessoais e cultura organizacional;
- (c) práticas organizacionais de enfrentamento e prevenção do burnout.

### **7.1 SOBRECARGA DE TRABALHO E PRESSÃO POR DESEMPENHO**

A literatura analisada evidencia que a intensificação das demandas laborais, associada à cobrança por resultados e à insegurança profissional, constitui um dos principais fatores desencadeadores do burnout. Estudos realizados em empresas multinacionais apontam que o ritmo acelerado de trabalho e a constante avaliação de desempenho contribuem para o esgotamento emocional dos colaboradores.

O ritmo de trabalho intenso, aliado ao medo constante de ser substituído, tornou impossível manter o entusiasmo que tinha ao ingressar na empresa. Muitos colaboradores relataram sentir exaustão contínua, ansiedade elevada e a percepção de que o esforço nunca era suficiente para atender às exigências organizacionais (Raj et al., 2016, p. 45).

Esses achados confirmam que a lógica de alta performance, típica de grandes corporações, pode gerar um desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os recursos disponíveis ao trabalhador, favorecendo o desenvolvimento da síndrome.

## **7.2 RELAÇÕES INTERPESSOAIS E CULTURA ORGANIZACIONAL**

Outra categoria relevante refere-se às relações interpessoais e à cultura organizacional. Ambientes marcados por comunicação deficiente, liderança autoritária e ausência de apoio psicológico tendem a ampliar os níveis de estresse e isolamento emocional.

Não me sentia confortável para expressar quando estava sobrecarregado, porque meus líderes interpretavam isso como fraqueza. Então fui guardando tudo até adoecer. O ambiente de trabalho não oferecia espaços seguros para diálogo, o que agravou o sofrimento psicológico (Peng et al., 2024, p. 5).

Esse resultado demonstra que a cultura organizacional exerce papel central na prevenção ou agravamento do burnout, reforçando a necessidade de ambientes que promovam segurança psicológica e escuta ativa.

## **7.3 CASOS EMBLEMÁTICOS DE ADOECIMENTO OCUPACIONAL EM EMPRESAS MULTINACIONAIS: O CASO FOXCONN**

A análise da literatura evidencia que determinados episódios amplamente documentados contribuem para a compreensão do burnout como um fenômeno organizacional sistêmico. Entre esses casos, destacam-se os acontecimentos registrados na empresa Foxconn, multinacional taiwanesa fornecedora de grandes corporações do setor tecnológico, que, entre os anos de 2010 e 2012, foi associada a uma série de suicídios de colaboradores em unidades fabris localizadas na China.

Estudos acadêmicos, relatórios de organizações internacionais e investigações jornalísticas apontam que os trabalhadores estavam submetidos a jornadas extensas, metas rigorosas de produtividade, supervisão intensiva e restrições à autonomia no ambiente de trabalho, fatores que, combinados, favoreceram elevados níveis de estresse ocupacional (Chan; Pun, 2010; Sacom, 2010). Tais condições evidenciam a presença de um contexto organizacional marcado pela intensificação do trabalho e por práticas de gestão centradas na eficiência produtiva, em detrimento da saúde mental dos colaboradores.

Pesquisas posteriores indicaram que, embora a empresa tenha adotado medidas corretivas, como a implementação de redes de proteção física, programas de aconselhamento psicológico e ajustes pontuais nas jornadas de trabalho, essas ações foram amplamente criticadas por seu caráter reativo e por não enfrentarem de forma estrutural as causas organizacionais do adoecimento psíquico (Pun; Chan, 2012). Esses dados reforçam a

compreensão de que intervenções focadas exclusivamente no indivíduo tendem a ser insuficientes quando não acompanhadas de mudanças nas práticas de gestão e na organização do trabalho.

O caso Foxconn, portanto, não deve ser interpretado como um evento isolado, mas como uma manifestação extrema de um modelo organizacional que privilegia a alta performance e a redução de custos, frequentemente observado em grandes empresas multinacionais. À luz dos resultados analisados, esse episódio ilustra de forma concreta como ambientes organizacionais disfuncionais podem produzir impactos severos sobre a saúde mental dos trabalhadores, corroborando a concepção do burnout como um fenômeno resultante de condições estruturais de trabalho, e não apenas de fragilidades individuais.

#### **7.4 PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS DE ENFRENTAMENTO E PREVENÇÃO**

No que se refere às estratégias de enfrentamento, os estudos indicam que muitas organizações têm adotado programas voltados à saúde mental. Entretanto, sua eficácia depende diretamente da coerência entre discurso institucional e práticas cotidianas.

A introdução do programa Mindfulness-Based Stress Reduction trouxe benefícios individuais, porém os participantes relataram dificuldades para manter a prática devido à cultura da urgência e da disponibilidade constante exigida pela organização (Kumari et al., 2024, p. 12).

Esses resultados evidenciam que ações pontuais, voltadas apenas ao indivíduo, são insuficientes se não houver mudanças estruturais nos modelos de gestão e nas condições de trabalho.

#### **7.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

De modo geral, os resultados da análise indicam que o burnout deve ser compreendido como um fenômeno organizacional sistêmico, resultante da interação entre exigências excessivas, fragilidades nas relações interpessoais e limitações nas políticas de gestão de pessoas.

Os achados reforçam que a prevenção do burnout exige estratégias integradas, que considerem tanto o bem-estar individual quanto as práticas organizacionais, alinhando produtividade, saúde mental e sustentabilidade institucional.

À luz dos resultados analisados, observa-se que a Síndrome de Burnout, no contexto das empresas multinacionais, está diretamente associada à intensificação das demandas de trabalho, às práticas de gestão orientadas à alta performance e às fragilidades nas relações interpessoais.

As evidências demonstram que tais fatores produzem impactos significativos tanto na saúde mental dos colaboradores quanto no desempenho organizacional, confirmando que o burnout deve ser compreendido como um fenômeno organizacional, e não apenas individual.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Pesquisa aponta que mais de 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com síndrome de burnout.** Disponível em: <https://protecao.com.br/geral/pesquisa-aponta-que-mais-de-30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros.** Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>. Acesso em: 21 maio. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2016.

BOSTON CONSULTING GROUP. **Half of workers around the world struggling with burnout.** Disponível em: <https://www.bcg.com/press/11june2024-half-of-workers-around-the-world-struggling-with-burnout>. Acesso em: 20 maio. 2025.

BOSTON CONSULTING GROUP. **Burnout no ambiente corporativo: causas e impactos em 2024.** Disponível em: <https://www.bcg.com/publications/2024/burnout-no-ambiente-corporativo>. Acesso em: 16 maio. 2025.

CHAN, Jenny; PUN, Ngai. Suicide as protest for the new generation of Chinese migrant workers: Foxconn, global capital, and the state. **The Asia-Pacific Journal, Tokyo**, v. 8, n. 37, p. 1–50, 2010.

CHAN, Jenny. A suicide survivor: the life of a Chinese worker. **New Technology, Work and Employment, Hoboken**, v. 28, n. 2, p. 84–99, 2013.

DELOITTE. **Global Human Capital Trends 2023.** Disponível em: <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/focus/human-capital-trends/2023.html>. Acesso em: 16 maio. 2025.

DELOITTE. **Burnout tem gênero, e mulheres lideram afastamentos no trabalho no Brasil.** Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/do-micro-ao-macro/burnout-tem-genero-e-mulheres-lideram-afastamentos-no-trabalho-no-brasil/>. Acesso em: 21 maio. 2025.

DESSOUKI, Stak. **Burnout syndrome among workers: a systematic review.** **Journal of Occupational Health.** Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12345678/>. Acesso em: 16 maio. 2025.

FINANCIAL TIMES. **Burnout rises in UK finance and insurance sectors.** Disponível em: <https://www.ft.com>. Acesso em: 19 maio. 2025.

FREUDENBERGER, Herbert; JHON, Staff, **burn-out.** **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159–165, 1974.

GATTAZ HEALTH & RESULTS. **Burnout: 1 a cada 5 profissionais de grandes empresas no Brasil sofre de esgotamento.** **Humanize Consultoria.** Disponível em: <https://humanizeconsultoria.com.br/2023/05/17/burnout-1-a-cada-5-profissionais-de-grandes->

corporacoes-sofre-de-esgotamento-no-brasil-mostra-pesquisa-inedita/. Acesso em: 15 maio. 2025.

GATTAZ HEALTH & RESULTS. **Burnout: 1 a cada 5 profissionais de grandes corporações sofre de esgotamento no Brasil, mostra pesquisa inédita.** Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/saude-e-ciencia/burnout-1-cada-5-profissionais-de-grandes-corporacoes-sofre-de-esgotamento-no-brasil-mostra-pesquisa-inedita-25589274.html>. Acesso em: 21 maio. 2025.

GUPY. **Como as empresas brasileiras estão lidando com o burnout.** Disponível em: <https://marfim.org/como-as-empresas-brasileiras-estao-lidando-com-o-burnout/>. Acesso em: 21 maio. 2025.

HEALTHMANAGEMENT.ORG. **A look at global burnout initiatives.** Disponível em: <https://healthmanagement.org/c/hospital/news/a-look-at-global-burnout-initiatives>. Acesso em: 21 maio. 2025.

JONES, Michael. **Mental health and burnout: Australian workplaces under pressure.** Disponível em: <https://www.news.com.au>. Acesso em: 16 maio. 2025.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan Evi. **The measurement of burnout.** *Journal of Applied Psychology*, v. 66, n. 3, p. 495–507, 1981.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael. **Burnout: a multidimensional perspective.** Washington, DC: MAREK, T. Professional, 1997.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it.** San Francisco: Jossey-Bass, v. 44, n. 5, p. 123 – 201, 2016.

MINDSIGHT. **Relatório de saúde emocional e burnout no trabalho.** Disponível em: <http://mindsight.com.br>. Acesso em: 15 maio. 2025.

MINDSIGHT. **Pesquisa aponta que 86% das empresas brasileiras não agem para impedir casos de síndrome de burnout.** Disponível em: <https://miriangasparin.com.br/2022/06/pesquisa-aponta-que-86-das-empresas-brasileiras-nao-agem-para-impedir-casos-de-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 21 maio. 2025.

NEWS.COM.AU. **Australians suffer burnout more than any other nation.** Disponível em: <https://www.news.com.au>. Acesso em: 20 maio. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **International Classification of Diseases (CID-11).** Disponível em: <https://icd.who.int/>. Acesso em: 10 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Burn-out an occupational phenomenon.** Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 17 jan. 2025.

PEREIRA, Benevides; MARIA, Ana. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** São Paulo, Ed. Casa do Psicólogo, 2002.

PUN, Ngai; CHAN, Jenny. **Global capital, the state, and Chinese workers: the Foxconn experience.** *Modern China*, Thousand Oaks, v. 38, n. 4, p. 383–410, 2012.

Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour. **Worker as machine: military management in Foxconn.** Disponível em: <https://sacom.hk>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SANTOS, Michael. **Burnout in intensive care units: prevalence and associated factors.** Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27737426/>. Acesso em: 19 maio. 2025.

SCHAUFELI, Wilmar; BAKKER, Arnold. **Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement.** *Journal of Organizational Behavior*, v. 25, n. 3, p. 293–315, 2004.

WORLDMETRICS. **Burnout statistics by gender.** Disponível em: <https://worldmetrics.org/burnout-statistics/>. Acesso em: 20 maio. 2025.

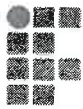
XIE, Xiaoxia; TU, Yulu; HUANG, Chienchung. **Intercultural communication competence and job burnout in MNC employees: the mediation role of job stress.** Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1339604>. Acesso em: 15 jun. 2025.

ZHOU, Xiaoming; LI, Yifang; WANG, Hui. **Burnout syndrome among healthcare professionals in palliative care settings.** *Journal of Nursing Management*, v. 32, n. 2, p. 90, 2024.

## 9. ÍNDICE

A HISTÓRIA DO BURNOUT .....	14	JUSTIFICATIVA .....	13
Abordagem .....	24	Metodologia .....	22
Alta performance .....	25	Multinacionais no Brasil .....	15
Burnout .....	11	O BURNOUT NAS ORGANIZAÇÕES .....	17
CID-11 .....	14	O BURNOUT NO BRASIL .....	15
Considerações preliminares .....	24	Objetivo geral.....	12
Diversidade cultural.....	20	Objetivos específicos .....	12
EMBASAMENTO TEÓRICO .....	24	OBJETIVOS: GERAL E ESPECÍFICOS .....	12
Engajamento .....	19	Prevenção do burnout .....	27
Estratégias de enfrentamento.....	26	PROBLEMA.....	11
Exaustão emocional.....	17	Relações interpessoais .....	25
Fenômeno psicossocial.....	22	RESUMO.....	7
Foxconn .....	25	Saúde ocupacional .....	18
Freudenberger.....	14	Sobrecarga de trabalho.....	17, 23
Home office .....	19		
INTRODUÇÃO.....	11		





**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ACRE**

Campus Rio Branco - Código INEP: 12030961

Avenida Brasil, CEP 69903-068, Rio Branco (AC)

CNPJ: - Telefone: (68) 2106-5910

## ATA DE DEFESA DE MONOGRAFIA

Na presente data realizou-se a sessão pública de defesa da Monografia intitulada **O BURNOUT COMO FENÔMENO ORGANIZACIONAL**, sob orientação de Douglas Marques Luiz, apresentada pelo aluno **Paulo Vinícius Freire Aires (20221CRB14200720012)** do Curso **Curso Superior de Bacharelado em Administração (Campus Rio Branco)**. Os trabalhos foram iniciados às 17h pelo Professor presidente da banca examinadora, constituída pelos seguintes membros:

- **Douglas Marques Luiz** (Presidente)
- **Douglas Marques Luiz** (Examinador Interno)
- **Pollyana Rufino de Souza Oliveira** (Examinadora Interna)
- **Ueliton Santana dos Santos** (Examinador Interno)

A banca examinadora, tendo terminado a apresentação do conteúdo da Monografia, passou à arguição do candidato. Em seguida, os examinadores reuniram-se para avaliação e deram o parecer final sobre o trabalho apresentado pelo aluno, tendo sido atribuído o seguinte resultado:

Aprovado

Reprovado

Nota (quando exigido): 10,0 (dez)

**Observação / Apreciações:**

---

---

---

Proclamados os resultados pelo presidente da banca examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, eu **Douglas Marques Luiz** lavrei a presente ata que assino juntamente com os demais membros da banca examinadora.

RIO BRANCO / AC, 18 de março de 2026

*msoliveira*  
**Pollyana Rufino de Souza Oliveira**

*ueliton santana dos santos*  
**Ueliton Santana dos Santos**

*Douglas Marques Luiz*  
**Douglas Marques Luiz**