

DESAFIOS PARA A PREVENÇÃO DO BURNOUT E A PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

CHALLENGES FOR PREVENTING BURNOUT AND PROMOTING WORKER HEALTH

Ana Paula Soares Antes

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo, RS, Brasil

Sandra Testa

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo, RS, Brasil

Neusa Maria Gonçalves Salla

Doutora do PPGGEO da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo, Brasil

DOI: <https://doi.org/10.46550/ilustracao.v7i10.871>

Aceito em: 23.09.2026

Resumo: A síndrome de burnout representa um desafio para a saúde do trabalhador, estando associada às exigências profissionais e aos fatores psicossociais do trabalho. Este artigo tem como objetivo analisar os desafios da prevenção do burnout e da promoção da saúde do trabalhador. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica baseada em publicações científicas, documentos institucionais e normas relacionadas à saúde ocupacional. A análise evidencia que a sobrecarga de trabalho, a baixa autonomia e a falta de apoio organizacional podem comprometer o bem-estar e o desempenho profissional. Conclui-se que a prevenção exige acompanhamento adequado, intervenções organizacionais e gestão contínua dos riscos psicossociais, visando à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Palavras-chave: Burnout. Saúde do trabalhador. Saúde mental. Riscos psicossociais. Prevenção.

Abstract: Burnout syndrome represents a challenge to workers' health and is associated with professional demands and psychosocial factors in the workplace. This article aims to analyze the challenges of preventing burnout and promoting workers' health. This bibliographic study is based on scientific publications, institutional documents, and regulations related to occupational health. The analysis indicates that work overload, limited autonomy, and lack of organizational support can compromise well-being and professional performance. It concludes that prevention requires appropriate support, organizational interventions, and continuous management of psychosocial risks to promote healthier work environments.

Keywords: Burnout. Workers' health. Mental health. Psychosocial risks. Prevention.

1 Introdução

A saúde do trabalhador constitui uma dimensão fundamental da saúde pública e da gestão das organizações, pois as condições em que as atividades profissionais são desenvolvidas podem influenciar o bem-estar físico, psicológico e social. As transformações no mundo do trabalho, a intensificação das demandas, a pressão por produtividade, as mudanças tecnológicas e a necessidade de adaptação constante tornam relevante investigar os fatores associados ao sofrimento ocupacional. A revisão de Santos *et al.* (2024) sobre aspectos psicossociais do trabalho no Brasil reforça a importância de considerar as condições laborais na análise da saúde dos trabalhadores.

A síndrome de burnout tem recebido crescente atenção científica devido à sua associação com o estresse crônico no ambiente profissional. A Organização Mundial da Saúde (2019) caracteriza o burnout como fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico no trabalho que não foi administrado adequadamente. Suas dimensões incluem exaustão, distanciamento mental ou sentimentos negativos em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional. Estudos recentes discutem desafios relativos à definição, mensuração e manejo do fenômeno (Demerouti, 2024; Parker; Russo, 2025).

A relevância do tema está relacionada às repercussões do esgotamento profissional sobre a qualidade de vida, as relações de trabalho, o desempenho e os afastamentos laborais. Nesse contexto, o objetivo deste artigo é analisar os principais desafios para a prevenção do burnout e para a promoção da saúde do trabalhador, considerando os fatores psicossociais, as condições organizacionais e as estratégias de intervenção individual e institucional.

O estudo caracteriza-se como revisão narrativa da literatura, fundamentada em publicações científicas clássicas e recentes, revisões e documentos institucionais sobre burnout, saúde mental e saúde do trabalhador. A discussão justifica-se pela necessidade de compreender o fenômeno para além de uma perspectiva exclusivamente individual, reconhecendo a influência das condições de trabalho e a responsabilidade organizacional na prevenção do adoecimento.

O artigo está dividido em sete sessões: história e fundamentos teóricos, epidemiologia, fatores de risco, manifestações clínicas, avaliação, tratamento e prevenção.

2 Referencial teórico

2.1 História da Síndrome de Burnout

O interesse científico pelo burnout consolidou-se na década de 1970. Freudenberg (1974) descreveu manifestações de esgotamento observadas em profissionais de serviços comunitários, contribuindo para estabelecer o fenômeno como objeto de investigação. Na década seguinte, Maslach e Jackson (1981) contribuíram para a sistematização das pesquisas por meio

do desenvolvimento do Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento que avalia dimensões relacionadas à exaustão emocional, à despersonalização e à realização pessoal no trabalho.

Inicialmente, as investigações concentraram-se sobretudo em profissões que envolviam cuidado e contato intenso com outras pessoas. Posteriormente, o fenômeno passou a ser estudado em diferentes categorias ocupacionais, reconhecendo-se que a natureza das demandas e os recursos disponíveis variam conforme o contexto. No Brasil, Oliveira *et al.* (2024) revisaram a literatura sobre profissões suscetíveis à síndrome. Em 2019, a Organização Mundial da Saúde incluiu o burnout na CID-11 como fenômeno relacionado ao emprego ou ao desemprego, especificando que se refere ao contexto ocupacional e não constitui uma condição médica independente (Organização Mundial da Saúde, 2019).

A inclusão do burnout na Classificação Internacional de Doenças, na CID-11, pela Organização Mundial da Saúde, representou um marco de reconhecimento internacional, mas não equivaleu à classificação como doença médica independente. A definição permaneceu vinculada ao contexto ocupacional. Esse enquadramento reforça a necessidade de investigar a relação entre os sintomas e o trabalho, evitando reduzir o fenômeno a uma característica pessoal ou a uma resposta inevitável às exigências profissionais.

Durante as décadas seguintes, a pesquisa avançou da descrição clínica e observacional para a construção de modelos teóricos e instrumentos padronizados. O trabalho de Maslach e Jackson (1981) ajudou a tornar possível a comparação de resultados entre grupos, embora a utilização de escalas também tenha suscitado discussões sobre pontos de corte, interpretação e adequação a diferentes profissões. A evolução do campo demonstra que o burnout não deve ser entendido como conceito estático: sua investigação acompanha transformações na organização do trabalho e no conhecimento sobre saúde mental.

A consolidação do conceito ocorreu em diálogo com mudanças sociais e profissionais que tornaram mais visíveis os efeitos emocionais de atividades marcadas por responsabilidade, contato interpessoal intenso e recursos limitados. A descrição inicial de Freudenberg (1974) contribuiu para chamar atenção para o esgotamento que pode surgir quando o envolvimento com o trabalho é acompanhado por exigências contínuas e poucas oportunidades de recuperação. Embora as primeiras observações tenham sido realizadas em contextos específicos, elas abriram caminho para investigar o fenômeno em diferentes setores.

2.2 Definições e contribuições teóricas

A Organização Mundial da Saúde (2019) descreve três dimensões do burnout: exaustão ou esgotamento de energia; distanciamento mental do trabalho, acompanhado de sentimentos negativos ou cinismo; e redução da eficácia profissional. Essas dimensões ajudam a compreender o fenômeno como experiência relacionada ao contexto ocupacional, embora persistam dificuldades para diferenciá-lo de outras manifestações de sofrimento psicológico.

O modelo de Maslach e Jackson (1981) teve influência significativa na pesquisa sobre burnout. A exaustão emocional corresponde à sensação de esgotamento dos recursos físicos e emocionais; a despersonalização envolve atitudes negativas ou distantes em relação às pessoas atendidas ou ao trabalho; e a redução da realização pessoal corresponde à percepção de menor competência e eficácia profissional.

Bakker e Demerouti (2017) consideram que exigências elevadas, como sobrecarga, pressão temporal, exigências emocionais e conflitos de papéis podem contribuir para o desgaste, sobretudo quando os recursos disponíveis são insuficientes. Entre esses recursos estão autonomia, apoio de colegas e gestores, clareza de responsabilidades, reconhecimento e condições materiais adequadas. Demerouti (2024) e Parker e Russo (2025) destacam que definição, mensuração e manejo do burnout continuam sendo objeto de debate, o que exige interpretação cuidadosa dos instrumentos de avaliação.

Essas contribuições teóricas convergem para uma compreensão multifatorial da síndrome de burnout. Fatores individuais influenciam a maneira como os trabalhadores percebem e enfrentam as situações, mas não explicam, isoladamente, o surgimento do esgotamento profissional. A análise deve contemplar a distribuição das tarefas, as relações hierárquicas, a cultura institucional, a estabilidade dos vínculos, o reconhecimento profissional e a participação dos trabalhadores nas decisões que afetam sua rotina laboral. Nesse sentido, Santos *et al.* (2024) destacam a importância de considerar os aspectos psicossociais do trabalho em suas diferentes dimensões, incluindo a organização das atividades, as relações socioprofissionais, a liderança e a participação dos trabalhadores. Rocha *et al.* (2025) discutem como modelos de gestão centrados na competitividade e na exigência contínua de desempenho podem contribuir para o esgotamento profissional. Dessa forma, a prevenção do burnout requer não apenas estratégias individuais de enfrentamento, mas também intervenções sobre as condições e a organização do trabalho.

A compreensão da síndrome de burnout requer a análise da relação entre as exigências profissionais e os recursos disponibilizados pelas organizações. Entre as demandas do trabalho, destacam-se o volume excessivo de atividades, a pressão por resultados, as exigências emocionais e os conflitos de atribuições. Por sua vez, a autonomia, o suporte social, o reconhecimento profissional, a disponibilidade de equipamentos adequados e as oportunidades de desenvolvimento podem contribuir para a realização das atividades laborais em condições mais favoráveis. Quando as exigências permanecem elevadas e os recursos são insuficientes, o trabalhador pode apresentar maior vulnerabilidade ao desgaste físico e psicológico. Nesse sentido, a avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho constitui uma dimensão importante para compreender as relações entre a organização laboral e a saúde dos trabalhadores no contexto brasileiro (Santos *et al.*, 2024). Além disso, a discussão sobre esgotamento e exigências de desempenho nas organizações evidencia a importância de considerar os modelos de gestão e as condições em que o trabalho é realizado (Rocha *et al.*, 2025).

No que se refere à avaliação da síndrome de burnout, a literatura evidencia a importância da utilização de instrumentos de mensuração adequados e de critérios metodológicos consistentes para a produção e a interpretação dos resultados científicos. Entretanto, questionários e escalas não devem ser utilizados isoladamente, uma vez que seus resultados precisam ser analisados considerando as características da população investigada, as especificidades da atividade profissional e as condições organizacionais. Além disso, a diversidade de instrumentos, critérios de classificação e métodos de investigação dificulta a comparação direta entre estudos e a obtenção de estimativas confiáveis de prevalência (Parker; Russo, 2025). No contexto brasileiro, estudos epidemiológicos também ressaltam a importância de considerar as diferenças regionais e temporais na análise do fenômeno (Treml *et al.*, 2025). Dessa forma, a avaliação do esgotamento profissional deve articular instrumentos apropriados, análise contextualizada das condições de trabalho e interpretação criteriosa dos resultados, evitando conclusões que desconsiderem a complexidade da síndrome.

A abordagem de Maslach e Jackson (1981) contribuiu para a operacionalização do conceito e para a produção de pesquisas comparativas. Entretanto, instrumentos de mensuração não substituem uma avaliação contextualizada, pois a pontuação pode variar conforme a ocupação, o ambiente, o período observado e as características da população. Parker e Russo (2025) destacam que a definição, a mensuração e a prevalência continuam sendo temas de debate; por isso, resultados de estudos distintos precisam ser comparados com atenção aos métodos utilizados.

A síndrome de burnout é caracterizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) a partir de três dimensões principais: a exaustão ou o esgotamento de energia; o distanciamento mental em relação ao trabalho, que pode se manifestar por meio de sentimentos de negativismo ou cinismo; e a redução da eficácia profissional. Essas dimensões expressam diferentes aspectos do desgaste relacionado ao contexto ocupacional e podem apresentar intensidades distintas entre os trabalhadores. Sua compreensão, portanto, exige considerar não apenas as manifestações individuais, mas também as condições em que o trabalho é organizado e desenvolvido. Ressalta-se que, segundo a OMS, o burnout é um fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico no trabalho que não foi administrado com sucesso, não sendo classificado como uma condição médica na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) (Organização Mundial da Saúde, 2019).

2.3 Aspectos epidemiológicos

A epidemiologia do burnout apresenta desafios decorrentes da diversidade de instrumentos, da ausência de critérios uniformes em parte da literatura e das diferenças entre populações e contextos ocupacionais. Essas limitações dificultam comparações diretas entre estudos e exigem cautela na interpretação de estimativas de prevalência (Parker; Russo, 2025).

No Brasil, Treml *et al.* (2025) analisaram registros relacionados à síndrome entre 2014 e 2024 e descreveram variações temporais e regionais. Esses dados ajudam a caracterizar os registros disponíveis, mas não devem ser interpretados automaticamente como estimativas da prevalência entre todos os trabalhadores, pois dependem do acesso aos serviços, do reconhecimento dos sintomas, da procura por atendimento e da qualidade do registro. A produção de evidências comparáveis pode apoiar ações de vigilância e políticas preventivas.

No contexto brasileiro, os dados administrativos e os estudos de revisão constituem fontes relevantes para identificar tendências relacionadas ao burnout e reconhecer grupos profissionais que demandam maior atenção. Entretanto, essas informações devem ser interpretadas com prudência, considerando limitações como a subnotificação, as desigualdades no acesso aos serviços de saúde e as diferenças regionais na capacidade de diagnóstico e registro dos agravos relacionados ao trabalho. Nesse sentido, o fortalecimento da vigilância em saúde do trabalhador requer a integração de dados quantitativos, investigações qualitativas e mecanismos de escuta dos trabalhadores, permitindo compreender não apenas a ocorrência do esgotamento profissional, mas também as condições laborais e os processos organizacionais que podem contribuir para seu desenvolvimento (Brasil, 2022).

As diferenças observadas entre categorias profissionais podem estar relacionadas à natureza das atividades desempenhadas, à intensidade do contato com o público, ao grau de autonomia, às exigências emocionais e à disponibilidade de recursos para a realização do trabalho. Profissões que envolvem cuidado contínuo, atendimento direto às pessoas, decisões de elevada responsabilidade ou exposição frequente a situações de sofrimento podem apresentar demandas psicossociais específicas. Contudo, não se deve considerar determinada ocupação inevitavelmente associada ao burnout, uma vez que os riscos também dependem das condições concretas de organização e gestão do trabalho (Oliveira *et al.*, 2024).

A organização e a gestão do trabalho também são elementos importantes para compreender o esgotamento profissional. Exigências excessivas, pressão por desempenho e condições organizacionais desfavoráveis podem contribuir para o desgaste dos trabalhadores. Por isso, a análise do burnout deve ultrapassar as características individuais e considerar os fatores psicossociais presentes no ambiente laboral, bem como as práticas de gestão que podem ampliar ou reduzir a exposição aos riscos (Rocha *et al.*, 2025).

A estimativa da frequência do burnout depende da definição conceitual adotada, do instrumento de avaliação utilizado, das características da população investigada e dos critérios empregados para classificar os resultados. Estudos que utilizam escalas distintas, amostras específicas ou diferentes pontos de corte podem apresentar percentuais que não são diretamente comparáveis. Dessa forma, a interpretação dos resultados deve considerar os procedimentos metodológicos empregados, evitando generalizações que não sejam sustentadas pelas evidências disponíveis (Parker; Russo, 2025).

No Brasil, a análise epidemiológica do burnout também requer atenção às diferenças regionais e às variações temporais observadas nos estudos. Essas informações podem contribuir para identificar tendências e orientar estratégias de prevenção, desde que sejam consideradas as características das populações investigadas e as limitações dos dados disponíveis. Além disso, é fundamental distinguir pesquisas que avaliam sintomas autorreferidos, investigações realizadas com categorias profissionais específicas e registros administrativos de atendimentos ou afastamentos do trabalho, pois essas fontes respondem a questões diferentes e apresentam limitações próprias (Treml *et al.*, 2025).

A avaliação dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho é igualmente importante para compreender as condições que podem favorecer o adoecimento dos trabalhadores. No contexto brasileiro, a produção científica sobre essa temática contribui para identificar aspectos da organização laboral que merecem atenção e para fundamentar medidas preventivas voltadas à promoção da saúde ocupacional (Santos *et al.*, 2024).

2.4 Fatores de risco

O burnout está relacionado à interação entre fatores individuais, exigências profissionais e condições organizacionais. Entre os fatores associados ao maior risco de esgotamento profissional, destacam-se a sobrecarga de tarefas, a pressão contínua por produtividade, os prazos incompatíveis com os recursos disponíveis, a baixa autonomia, a indefinição de responsabilidades e o apoio institucional insuficiente. Além disso, conflitos interpessoais, assédio, discriminação, insegurança no emprego e ausência de reconhecimento podem contribuir para a deterioração do ambiente de trabalho e para o aumento do desgaste físico e psicológico dos trabalhadores. Dessa forma, a compreensão dos fatores associados ao burnout exige considerar a organização e a gestão do trabalho, bem como os riscos psicossociais presentes no ambiente ocupacional (Santos *et al.*, 2024).

Segundo a teoria das demandas e dos recursos do trabalho, o risco de desgaste tende a ser maior quando as exigências são intensas e persistentes e os recursos disponíveis não permitem enfrentá-las adequadamente (Bakker; Demerouti, 2017). Aspectos individuais, como estratégias de enfrentamento, expectativas profissionais e dificuldade de estabelecer limites, podem influenciar a experiência, mas não devem ser tratados como causas isoladas ou como responsabilidade exclusiva do trabalhador. A prevenção deve priorizar a redução dos riscos na fonte, com revisão de processos, distribuição adequada de tarefas, melhoria da comunicação e participação dos trabalhadores (Organização Mundial da Saúde, 2022).

A identificação dos fatores de risco precisa orientar medidas preventivas concretas. Questionários individuais podem fornecer informações, mas não devem ser usados para responsabilizar o trabalhador por sua resposta ao ambiente. É essencial analisar processos, jornadas, dimensionamento de equipes, metas, relações de poder e mecanismos de apoio. Essa perspectiva está alinhada às recomendações internacionais de promoção da saúde mental no

trabalho, que incluem intervenções organizacionais e formação de gestores, além de ações dirigidas aos indivíduos (Organização Mundial da Saúde, 2022). Essa perspectiva é consistente com a revisão de Santos *et al.* (2024), que evidencia a importância de avaliar os aspectos psicossociais do trabalho no contexto brasileiro.

A precariedade dos vínculos empregatícios, a insegurança quanto à continuidade do emprego e as diferenças nas condições contratuais podem contribuir para o sofrimento psicossocial dos trabalhadores. Em estudo realizado em um hospital universitário, foram identificadas desigualdades relacionadas à remuneração, à jornada e à representação coletiva entre profissionais submetidos a diferentes modalidades de contratação, associadas a experiências de insegurança, angústia e injustiça no cotidiano laboral. Esses achados evidenciam a importância de considerar as relações de trabalho e as condições contratuais na análise dos riscos psicossociais e na formulação de estratégias de promoção da saúde do trabalhador (Bastos, 2024).

Os fatores relacionais e culturais também são relevantes. Lideranças pouco acessíveis, comunicação hostil, falta de reconhecimento, competição excessiva, assédio moral, discriminação e ausência de canais seguros para relatar problemas podem aumentar o sofrimento. Em contrapartida, equipes com apoio mútuo, comunicação clara, critérios transparentes e participação nas decisões tendem a dispor de melhores condições para identificar dificuldades e construir soluções. Essas características não eliminam todos os riscos, mas constituem recursos importantes para a proteção da saúde. A discussão brasileira sobre desempenho, competitividade e esgotamento também destaca a influência dos modelos de gestão e das exigências organizacionais na produção do sofrimento relacionado ao trabalho (Rocha et al., 2025).

Entre os fatores de risco, a sobrecarga merece atenção quando o volume de tarefas supera de modo persistente o tempo, a equipe ou os recursos disponíveis. A pressão por resultados pode se tornar prejudicial quando as metas são pouco realistas, mudam continuamente ou são acompanhadas por monitoramento excessivo. A falta de clareza sobre atribuições também pode produzir conflitos, retrabalho e insegurança, enquanto a baixa autonomia limita a capacidade de organizar prioridades e administrar imprevistos.

2.5 Manifestações clínicas

As manifestações associadas ao burnout podem envolver dimensões emocionais, cognitivas, físicas e comportamentais. Entre os principais sinais estão exaustão persistente, irritabilidade, desmotivação, distanciamento afetivo, dificuldades de concentração, alterações da memória e redução da percepção de eficácia profissional. Esses sintomas devem ser compreendidos no contexto do estresse crônico relacionado ao trabalho, considerando sua duração, intensidade e repercussões na vida cotidiana (Demerouti, 2024).

No aspecto físico, podem ocorrer cansaço persistente, alterações do sono, cefaleia e tensão muscular. Entretanto, essas manifestações são inespecíficas e podem estar associadas a outras condições clínicas, como depressão e transtornos de ansiedade, exigindo avaliação

contextualizada. Estudos também identificam sintomas psicológicos e queixas psicossomáticas associados ao esgotamento profissional, reforçando a importância de investigar possíveis causas e condições concomitantes (Brasil, 2022; Vinueza-Solórzano et al., 2026).

As repercussões do burnout podem ultrapassar o ambiente profissional, afetando as relações familiares e sociais e comprometendo a recuperação após a jornada de trabalho. No contexto laboral, podem estar relacionadas a dificuldades de comunicação, redução do desempenho, absenteísmo e presenteísmo, caracterizado pela permanência no trabalho apesar de problemas de saúde que limitam a capacidade de realizar as atividades. Pesquisas brasileiras apontam associações entre problemas de saúde mental, presenteísmo e redução da produtividade (Silva; Silva-Costa, 2024; Sousa et al., 2023).

Além dos sintomas individuais, é fundamental considerar as condições de organização do trabalho. A sobrecarga, as exigências profissionais e os fatores psicossociais podem contribuir para o esgotamento e comprometer a saúde mental dos trabalhadores. Estudos com servidores públicos destacam a importância de avaliar conjuntamente o burnout, o presenteísmo e as condições psicossociais do ambiente laboral, orientando ações preventivas e institucionais (Cavalcante et al., 2025).

2.6 Avaliação e diagnóstico

A avaliação do burnout deve considerar os sintomas, sua duração e intensidade, os impactos na vida cotidiana e as condições de trabalho. A Organização Mundial da Saúde (2019) classifica-o como fenômeno ocupacional na CID-11, relacionado ao estresse crônico no trabalho não administrado com sucesso.

Instrumentos como o Maslach Burnout Inventory (MBI), desenvolvido por Maslach e Jackson (1981), podem auxiliar em pesquisas e avaliações estruturadas, mas seus resultados não devem ser utilizados isoladamente para estabelecer diagnósticos clínicos. A avaliação deve ser realizada por profissional habilitado, considerando diagnósticos diferenciais, como depressão, transtornos de ansiedade, alterações do sono e outras condições clínicas (Parker; Russo, 2025).

Além dos sintomas individuais, é fundamental investigar fatores organizacionais, como sobrecarga, ritmo de trabalho, autonomia, apoio da chefia, conflitos interpessoais e exposição à violência ou ao assédio. O sofrimento recorrente entre trabalhadores de uma mesma equipe pode indicar problemas na organização do trabalho que exigem intervenções institucionais (Santos et al., 2024).

Assim, uma avaliação abrangente deve combinar a escuta do trabalhador com a análise das condições laborais, respeitando a confidencialidade das informações e priorizando a prevenção e a promoção da saúde no ambiente de trabalho.

2.7 Tratamento, acompanhamento e prevenção

O manejo do burnout deve considerar a intensidade dos sintomas, as necessidades de saúde do trabalhador e as condições profissionais associadas ao sofrimento. As estratégias de cuidado podem envolver acompanhamento psicológico, avaliação médica, reorganização das atividades e redução dos fatores de risco presentes no ambiente de trabalho. O acompanhamento psicológico pode auxiliar no reconhecimento dos sinais de esgotamento e no desenvolvimento de estratégias de enfrentamento, enquanto a avaliação médica é importante quando os sintomas são persistentes, provocam prejuízos funcionais ou levantam suspeitas de outras condições clínicas. Além do cuidado individual, é fundamental implementar intervenções organizacionais que atuem sobre os fatores psicossociais relacionados ao trabalho, promovendo condições laborais mais saudáveis (Organização Mundial da Saúde, 2022; Silva; Tolfo, 2026).

O tratamento do burnout deve ser individualizado, considerando a intensidade dos sintomas, as condições de saúde do trabalhador e os fatores profissionais envolvidos. O acompanhamento pode incluir assistência psicológica, avaliação médica e tratamento de condições associadas, quando necessário. A recuperação também pode exigir adaptações nas atividades profissionais e planejamento do retorno ao trabalho, evitando a exposição continuada às condições que contribuíram para o adoecimento. A articulação entre assistência à saúde e medidas preventivas no ambiente laboral é fundamental para promover o bem-estar dos trabalhadores (Cunha *et al.*, 2025).

A prevenção do esgotamento profissional requer intervenções que ultrapassem o âmbito individual e contemplem a organização do trabalho. Entre as medidas recomendadas estão a adequação das demandas, a melhoria das relações interpessoais, o fortalecimento do apoio das lideranças e a criação de condições que favoreçam a participação e o reconhecimento profissional. Revisão brasileira sobre promoção da saúde mental no trabalho destaca a importância de integrar diferentes estratégias e adotar medidas institucionais que favoreçam ambientes laborais saudáveis (Pinhatti *et al.*, 2024).

No contexto brasileiro, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) constitui referência para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Sua aplicação envolve identificar perigos, avaliar riscos e estabelecer medidas preventivas compatíveis com as condições reais de trabalho. A implementação efetiva exige examinar aspectos como sobrecarga, jornadas extensas, insegurança laboral e relações interpessoais, evitando limitar a prevenção a avaliações individuais dos trabalhadores (Brasil, 2024; Brasil, 2025; Brasil, 2026).

O monitoramento das ações preventivas deve combinar indicadores institucionais, como absenteísmo, afastamentos, rotatividade e horas extras, com a escuta dos trabalhadores e a avaliação periódica das condições laborais. A análise dos fatores psicossociais permite identificar problemas relacionados à organização e à gestão do trabalho, contribuindo para a elaboração

de medidas preventivas mais adequadas à realidade de cada instituição (Teixeira; Silva; Cadime, 2025).

A participação dos trabalhadores e a preparação das lideranças são igualmente importantes para a efetividade das medidas preventivas. Reuniões de equipe, canais confidenciais de comunicação e consultas periódicas podem favorecer a identificação de problemas e a construção de soluções coletivas. Além disso, as organizações devem avaliar continuamente os resultados das intervenções, corrigindo falhas e garantindo que as medidas adotadas produzam melhorias concretas nas condições de trabalho e na proteção da saúde mental (Miranda; Silva, 2026).

3 Considerações finais

A análise desenvolvida evidencia a importância da identificação precoce dos sinais de esgotamento, da avaliação adequada das condições de saúde e da oferta de acompanhamento profissional quando necessário. Entretanto, as medidas individuais de cuidado, embora importantes, não são suficientes quando permanecem situações de sobrecarga, conflitos interpessoais, falta de autonomia ou insuficiência de recursos. Nesse sentido, a promoção da saúde mental requer a articulação entre assistência ao trabalhador e intervenções organizacionais capazes de reduzir os fatores de risco.

Destaca-se, ainda, a importância da atuação das instituições na construção de ambientes laborais saudáveis, por meio da revisão das demandas profissionais, da preparação das lideranças, da valorização dos trabalhadores e da criação de canais seguros de comunicação e participação. No contexto brasileiro, a inclusão dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, previsto na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), reforça a necessidade de incorporar esses aspectos às práticas de prevenção e gestão da saúde e segurança no trabalho.

Conclui-se que a prevenção do burnout depende de ações contínuas, integradas e compatíveis com a realidade de cada organização. Mais do que promover iniciativas pontuais de bem-estar, é necessário desenvolver políticas institucionais que priorizem condições dignas de trabalho, relações profissionais respeitadas e mecanismos permanentes de identificação e enfrentamento dos riscos psicossociais. Dessa forma, a promoção da saúde do trabalhador deve ser compreendida como responsabilidade compartilhada entre instituições, gestores e trabalhadores, contribuindo para a prevenção do adoecimento e para a construção de ambientes profissionais mais seguros, saudáveis e sustentáveis.

Referências

- BAKKER, A.B.; DEMEROUTI, E. Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 273–285, 2017.
- BASTOS, J.A. Múltiplos vínculos de trabalho, precarização e sofrimento psicossocial no cotidiano de um hospital universitário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49,

2024.

BRASIL. **Transtorno mental relacionado ao trabalho**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2022.

BRASIL. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024.

BRASIL. **Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026.

CAVALCANTE, S. do N.; *et al.* Risco de esgotamento profissional entre servidores públicos de uma universidade brasileira. **Escola Anna Nery**, v. 29, e20240124, 2025.

CUNHA, J.C.R. da.; *et al.* Medicina do trabalho: estratégias para promover a saúde e o bem-estar no ambiente laboral. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 23, n. 3, e20251435, 2025.

DEMEROUTI, E. Burnout: a comprehensive review. **Zeitschrift für Arbeitswissenschaft**, v. 78, p. 492–504, 2024.

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

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

MIRANDA, F.M. de; SILVA, K. de O. Gestão hospitalar e riscos psicossociais: desafios e oportunidades frente à transição normativa. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 24, e20261494, 2026.

OLIVEIRA, I.F.G. de; SANTOS, N. dos; SILVA, M.C.; MOTTA, A.C. de G.D. Profissões suscetíveis à síndrome de burnout: uma revisão de literatura. **Asklepion: Informação em Saúde**, v. 3, n. 1, e-92, 2024.

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

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. WHO guidelines on mental health at work. **Geneva**: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>.

PARKER, G.; RUSSO, N.. Current issues in relation to burnout's definition, measurement, prevalence and management: a narrative review. **Psychiatry Research**, v. 352, art. 116709, 2025.

PINHATTI, E.D.G.; *et al.* Recomendações de diretrizes para promoção da saúde mental no local de trabalho: umbrella review. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 77, n. 6, e20240086,

2024.

ROCHA, E.K.G.T.; *et al.* Esgotamento e performatividade: a relação entre os fatores psicossociais e a síndrome de burnout nas organizações. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 23, n. 1, e20251427, 2025.

SANTOS, C.C. de A.; *et al.* Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, e9, 2024.

SILVA, L.P.B. da; SILVA-COSTA, A. Presenteísmo e aspectos psicossociais do trabalho entre servidores em cargos de chefia de uma universidade federal brasileira. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 22, n. 2, e20231126, 2024.

SILVA, M.G. da; TOLFO, S. da R. Fatores de risco psicossociais, impactos na saúde mental e mapeamento de práticas interventivas no trabalho de profissionais assistenciais em unidades hospitalares: revisão de escopo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 51, e17, 2026.

SOUSA, R.M. de; *et al.* Transtornos mentais comuns, produtividade e presenteísmo em trabalhadores de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 57, e20220296, 2023.

TEIXEIRA, I. do N.; SILVA, I.S; CADIME, I.M.D. Riscos psicossociais no trabalho: revisão integrativa e perspectivas conceituais. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 23, n. 2, e20251464, 2025.

TREML, M.F.Q.; *et al.* Síndrome de burnout no Brasil (2014–2024): variações regionais e tendência temporal em um estudo epidemiológico. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 23, n. 3, e220251479, 2025.

VINUEZA-SOLÓRZANO, A.M.; *et al.* Validity evidence for the secondary symptoms of the Burnout Assessment Tool: a Brazilian study. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 23, n. 3, art. 302, 2026.