REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

DO ESTRESSE À SERENIDADE: REFLEXÕES DOS COLABORADORES SOBRE O CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL

FROM STRESS TO SERENITY: EMPLOYEE REFLECTIONS ON MENTAL HEALTH CARE

DEL ESTRÉS A LA SERENIDAD: REFLEXIONES DE LOS EMPLEADOS SOBRE LA ATENCIÓN DE LA SALUD MENTAL

Claudio Luiz Chiusoli
Doutor e docente de administração, Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO), Brasil
E-mail: prof.claudio.unicentro@gmail.com

Aline Cristina Schinemann
Discente de administração, Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO), Brasil
E-mail: sbstoremakeup@gmail.com

Bruna Flaviane de Oliveira
Discente de administração, Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO), Brasil
E-mail: brunaflaviane2004@gmail.com

Juliana Lizicouski Diezner
Discente de administração, Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO), Brasil
E-mail: juli.lizi.diezner@gmail.com

Rafael Leuch Souza
Discente de administração, Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO), Brasil
E-mail: rafael.leuch17@gmail.com

Resumo

A síndrome de Burnout, caracterizada por exaustão emocional e baixa realização pessoal, é uma das consequências do excesso de trabalho. O objetivo foi analisar a opinião dos colaboradores em relação a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Os principais achados indicam que os colaboradores citam têm conhecimento do que é síndrome de Bournout (69%); que o nível de estresse no trabalho é controlável (65%); estão fisicamente ou emocionalmente exaustos (65%); têm tempo suficiente para concluir tarefas (62%); há apoio da equipe em momentos de estresse (56%); há políticas para o bem-estar dos funcionários (43%); e há apoio profissional para lidar com o estresse (28%). O estudo oferece uma base para o desenvolvimento de práticas organizacionais voltadas à promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

Palavras-chave: Saúde mental; Burnout; Colaboradores.

Abstract

Burnout syndrome, characterized by emotional exhaustion and low personal achievement, is one of the consequences of overwork. The objective was to analyze the opinions of employees regarding the promotion of mental health in the workplace. The main findings indicate that employees are aware of what Burnout syndrome is (68%); that the level of stress at work is controllable (65%); are physically or emotionally exhausted (65%); have enough time to complete tasks (62%); have support from the team in times of stress (56%); have policies for employee well-being (44%); and have professional support to deal with stress (27%). The study provides a basis for the development of organizational practices aimed at promoting a healthier and more productive work environment.

Keywords: Mental health; Burnout; Employees.

Resumen

El síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional y baja realización personal, es una de las consecuencias del exceso de trabajo. El objetivo fue analizar las opiniones de los empleados sobre la promoción de la salud mental en el entorno laboral. Los principales hallazgos indican que los empleados reportan ser conscientes del síndrome de burnout (69%); que sus niveles de estrés laboral son manejables (65%); que están física o emocionalmente agotados (65%); que disponen de tiempo suficiente para completar sus tareas (62%); que cuentan con el apoyo del equipo en momentos de estrés (56%); que cuentan con políticas para el bienestar laboral (43%); y que cuentan con apoyo profesional para gestionar el estrés (28%). El estudio sienta las bases para el desarrollo de prácticas organizacionales dirigidas a promover un entorno laboral más saludable y productivo.

Palabras clave: Salud mental; Burnout; Empleados.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

1. Introdução

As pesquisas acerca da saúde mental no ambiente de trabalho têm se tornado cada vez mais importantes. Desde os primórdios do século XX, as investigações sobre o bem-estar dos empregados passaram a ser mais relevantes; inicialmente, esses estudos se concentravam nas condições físicas e ambientais, sendo que a preocupação com a saúde mental surgiu somente em um estágio posterior.

Desde a década de 1980, segundo Sato e Bernardo (2005), no cenário brasileiro, houve um aumento nas investigações e estudos relacionados à saúde mental e trabalho, com ações promovidas por serviços públicos e organizações sindicais. Esses estudos podem ser classificados como uma subárea dentro do amplo domínio da saúde do trabalhador.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2024), a saúde mental é um estado de bem-estar que permite ao indivíduo desenvolver suas competências pessoais, capacitando-o a enfrentar os desafios da vida e a contribuir com a sociedade. A conexão entre saúde mental e ambiente de trabalho é bastante intrincada, pois, segundo Masumoto e Faiman (2014), é desafiador estabelecer com exatidão até que grau a atividade laboral influencia o surgimento de transtornos mentais, mesmo sendo essa uma área central na existência humana. Nesse contexto, o trabalho pode contribuir para o bem-estar psicológico do indivíduo, mas também pode resultar em problemas psicossociais, doenças psicossomáticas ou transtornos psiquiátricos.

No âmbito do trabalho, um dos fatores relacionados à saúde mental que tem gerado mais atenção hoje em dia é a Síndrome de Burnout, a qual se refere ao esgotamento profissional.

De acordo com Vieira e Russo (2019), esse fenômeno, que foi primeiramente identificado em setores como saúde, assistência social, serviços jurídicos, polícia e bombeiros, além da educação, é tipicamente caracterizado como uma condição psicológica com três elementos essenciais: desgaste emocional, despersonalização ou cinismo e um sentimento de baixa realização pessoal.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

Como questão norteadora do estudo é: como é o desenvolvimento de práticas voltadas à promoção da saúde mental no local de trabalho, a partir das percepções e experiências dos próprios colaboradores de diferentes organizações?

O objetivo do estudo é analisar a opinião dos colaboradores em relação a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

A relevância deste estudo se justifica pela necessidade de elucidar de que maneira os problemas de saúde mental, especialmente o Burnout, influenciam a produtividade, o absenteísmo e a rotatividade, conforme destacado por Maslach, Schaufeli e Leiter (2001). Com essa compreensão, espera-se também oferecer sugestões de práticas que possam contribuir para a saúde mental no ambiente de trabalho, beneficiando as organizações que buscam melhorar as condições oferecidas aos seus colaboradores.

Diante da crescente necessidade de compreender como a sobrecarga de trabalho pode levar ao surgimento de distúrbios psicossociais, psicológicos, psicossomáticos e psiquiátricos, com destaque para o Burnout, o presente estudo investiga o impacto desse fenômeno na produtividade, absenteísmo e rotatividade nas organizações. Além disso, busca compreender como os colaboradores entendem e avaliam a sua saúde mental no ambiente de trabalho atual, em meio aos desafios e transformações (SOUZA BRANDÃO, et al., 2024)

Este artigo está estruturado da seguinte maneira: na seção seguinte, será feita uma revisão da literatura disponível sobre os conceitos e princípios fundamentais relacionados à qualidade de vida; em seguida, descreve-se a metodologia empregada na pesquisa; após isso, os resultados serão apresentados e discutidos; e, por fim, serão apresentadas as conclusões, contribuições e limitações do estudo, além de apontamentos para futuras pesquisas.

2. Revisão da Literatura

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

A necessidade de destacar-se no mercado de trabalho, a busca constante por melhores oportunidades, remunerações mais atrativas e um padrão de vida cada vez mais elevado, juntamente com a influência negativa das redes sociais, que frequentemente apresentam padrões extremamente altos, muitas vezes fora da realidade, levam os indivíduos a aumentarem suas jornadas laborais, assumindo maiores responsabilidades e cargas horárias adicionais.

Esse excedente de trabalho, motivado pela busca de um padrão de vida superior, pode acarretar problemas significativos à saúde física e, em especial, à saúde mental, conforme apontam Masumoto e Faiman (2014). Os autores ressaltam que o prolongamento da jornada laboral, por exemplo, pode provocar o desgaste físico e psicológico, resultando em estresse e sofrimento psíquico.

Neste contexto, a saúde mental no ambiente de trabalho emerge como uma preocupação crescente, dado seus impactos significativos na produtividade dos funcionários e no bem-estar geral dos colaboradores, conforme será abordado a seguir sobre qualidade de vida no trabalho, saúde mental ocupacional e Síndrome Burnout.

2.1 Qualidade de vida no trabalho

O conceito de qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 1950, quando começaram a ser realizados estudos para entender a interação entre o indivíduo, o trabalho e a organização. Na década de 1960, com as intensas transformações resultantes da reestruturação produtiva e seus impactos nos produtos e serviços, bem como nos trabalhadores e clientes, a busca por melhorias na qualidade de vida tornou-se uma reivindicação significativa (FERREIRA, 2017; ALGRANTI, et al. 2024).

A qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como um conjunto de ações implementadas por uma organização para promover inovações e melhorias

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

nos aspectos tecnológicos, gerenciais e estruturais, tanto dentro quanto fora do ambiente laboral (ALBUQUERQUE, CAVALCANTE e BARAKAT, 2024).

O objetivo é criar condições que favoreçam o pleno desenvolvimento humano durante a execução das atividades. Assim, percebe-se que as organizações que se dedicam a oferecer uma melhor qualidade de vida a seus colaboradores contribuem para um ambiente mais produtivo (ALBUQUERQUE, 1998).

Segundo Ferreira (2017), quando um funcionário se sente satisfeito no trabalho, é comum que ele se torne mais esforçado e responsável. Em contrapartida, aqueles que estão insatisfeitos tendem a apresentar faltas e atrasos, além de sofrerem uma queda no rendimento, podendo até buscar novas oportunidades de emprego.

De acordo com Chiavenato (2004), a qualidade de vida no trabalho pode ser resumida, de maneira geral, em quatro aspectos: a adequação do ambiente, a satisfação com o trabalho, o espírito de equipe e a confiança, bem como a percepção de salário e benefícios.

A cultura organizacional se desenvolve ao longo do tempo e é influenciada por diversos fatores, como a história da empresa, sua missão, metas e objetivos, a própria administração e o ambiente em que está inserida; uma série de elementos que impactam, tanto direta quanto indiretamente (FERREIRA; FERNANDEZ, 2022).

É comum observar certa resistência por parte das empresas em relação às práticas avaliativas ligadas ao pessoal. Para mudar esse cenário, é fundamental cultivar uma mentalidade profissional que veja a auditoria de recursos humanos como uma atividade estratégica (COSTA; AZEVEDO e SEVERINO, 2025).

Dessa forma, as empresas podem identificar e abordar os problemas que afetam seus colaboradores, resultando em benefícios tanto para os trabalhadores quanto para a organização, ao aumentar a produtividade e melhorar a qualidade de vida no trabalho (FERREIRA, 2017).

Para os funcionários, a qualidade de vida no trabalho, conforme Faria (2008), é composta por: i) bem-estar físico e mental, que ajuda a reduzir estresse, ansiedade e problemas de saúde; ii) satisfação no trabalho, pois colaboradores com boa qualidade de vida tendem a estar mais satisfeitos em suas funções; iii)

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

oportunidades de crescimento e desenvolvimento, que incluem treinamento e capacitação, auxiliando os funcionários a aprimorarem suas habilidades; e iv) relações interpessoais, onde relacionamentos saudáveis e profissionais entre colegas aumentam a satisfação e a coesão da equipe.

Fernandes (1996) estabelece uma conexão entre o conceito de qualidade de vida no trabalho e a busca por melhores condições no ambiente laboral, incluindo salários mais altos, a redução da carga horária e a necessidade de reformular a relação do trabalhador com suas atividades. Esse novo enfoque visa aumentar a eficiência e atender às necessidades básicas do ser humano. A relevância de uma organização está intrinsicamente ligada às pessoas que a compõem; por isso, ter colaboradores motivados, bem preparados e satisfeitos é essencial, já que a produtividade de uma empresa depende diretamente da motivação de seus funcionários.

2.2 Saúde mental ocupacional

Ao longo das décadas e com o avanço do sistema capitalista, a análise das questões trabalhistas tem evoluído. No passado, o foco estava em melhorias relativas à quantidade de trabalho; atualmente, a atenção se volta para a qualidade das condições laborais (ALGRANTI, et al. 2024; GONDIM, et al. 2023).

A saúde é um direito humano fundamental, intimamente relacionado ao direito à vida. Sem saúde, a capacidade de trabalho se torna comprometida, tanto no aspecto físico quanto mental. Em cenários adversos, o trabalho pode impactar negativamente a saúde psíquica dos indivíduos, conforme aponta Penido (2011). As consequências dessa situação podem afetar até mesmo a identidade dos trabalhadores, dada a importância simbólica que o trabalho possui para o ser humano.

Vasconcelos e Faria (2008) ressaltam que o crescente número de registros de doenças ocupacionais a cada ano motiva pesquisadores a investigar a relação entre o surgimento dessas enfermidades — sejam físicas, mentais ou psicossomáticas — e a organização do trabalho, além das alterações nas relações sociais de produção,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

especialmente a partir da década de 1970. Segundo o Ministério da Saúde (Brasil, 2001), os transtornos mentais e comportamentais associados ao trabalho são fruto de uma interação complexa entre o ambiente laboral e o estado físico e psíquico dos trabalhadores.

Masumoto e Faiman (2014) afirmam que o sofrimento psíquico frequentemente acompanha doenças físicas, uma vez que a pressão para retornar ao trabalho, a culpa por ter adoecido e a sensação de humilhação quando a condição mental não é devidamente reconhecida contribuem para agravar a situação dos indivíduos.

O Ministério da Saúde (BRASIL, 2001) destaca que diversos fatores podem gerar sofrimento no ambiente de trabalho. Entre eles, estão a falta de emprego ou a preocupação com a perda do posto de trabalho, atividades que carecem de significado, a ausência de apoio social, a falta de reconhecimento, além de situações de fracasso, acidentes de trabalho ou mudanças na posição hierárquica. Outros fatores incluem ambientes que dificultam a comunicação espontânea e a expressão de insatisfações e sugestões dos colaboradores em relação à organização.

Também merecem atenção questões como a carga horária, o ritmo e o turno de trabalho, que podem incluir jornadas prolongadas, ritmos excessivos ou monótonos, a subordinação do trabalhador ao ritmo das máquinas, a pressão por produtividade, altos níveis de concentração e a intensa pressão imposta pela estrutura organizacional, além da vivência de acidentes de trabalho traumáticos.

2.3 Síndrome Burnout

Atualmente, a síndrome de Burnout se destaca como uma das doenças mais frequentes associadas ao excesso de trabalho. Reconhecida como um transtorno intimamente relacionado ao ambiente laboral, seus efeitos são cada vez mais evidentes.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

No ambiente organizacional atual, a busca incessante por destaque, o comportamento "*workaholic*", a sobrecarga de tarefas e responsabilidades, prazos apertados e jornadas de trabalho excessivas figuram entre as principais causas do desenvolvimento da síndrome de Burnout. Essa condição também é alimentada pela falta de controle e autonomia, ausência de reconhecimento e apoio, além do desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional (CÂMARA; CARLOTTO, 2024).

De acordo com Pêgo e Pêgo (2016), o termo Burnout, originário do inglês, refere-se a um estado de exaustão que impede o funcionamento adequado do trabalhador. O trabalho ocupa uma parte significativa da vida de cada indivíduo e influencia seu convívio social. Essa situação nem sempre resulta apenas em dificuldades profissionais, mas também impacta o cotidiano, gerando desde insatisfação até exaustão total.

Penido (2011) destaca que o estresse ocupacional é um estado crônico de desgaste mental, propenso a levar à fadiga. O ambiente de trabalho e as relações interpessoais nesse contexto são fatores que agravam esse problema. O estresse é uma das principais causas do Burnout e da depressão, que, embora semelhantes, apresentam características distintas.

A síndrome de Burnout se caracteriza por uma tríade de sintomas: primeiro, a exaustão emocional, que se manifesta como um cansaço extremo e falta de energia; segundo, a despersonalização, expressa por atitudes cínicas e desapego em relação ao trabalho e aos colegas; e, por último, a redução da realização pessoal, refletindo uma sensação diminuída de competência e sucesso no âmbito profissional, conforme apontado por Vieira e Russo (2019).

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

Herbert Freudenberger, em seu livro “Burnout: The High Cost of High Achievement”, publicado em 1980, introduziu o conceito de Burnout e identificou 12 estágios ou sintomas comuns para aqueles que estão predispostos à síndrome ou já a vivenciam. É importante ressaltar que os sintomas variam entre indivíduos e podem não seguir uma ordem específica, mas essa lista serve como um guia para a identificação do esgotamento profissional.

Entre os sintomas destacados por Leite et al. (2021), estão: a compulsão por demonstrar seu valor pessoal; a dificuldade em se desconectar do trabalho; a negação das necessidades básicas; a evasão de conflitos; a reinterpretação dos valores pessoais; a negação de problemas; o distanciamento das relações sociais; mudanças de comportamento sem explicação; e a depressão.

Conforme Masumoto e Faiman (2014), o sofrimento experimentado como um fracasso individual em ambientes cada vez mais competitivos geralmente é ocultado até atingir um nível que impede a continuidade do trabalho. Um dos fatores que contribui para isso, como já mencionado, é o medo do estigma associado à síndrome e a falta de um diagnóstico preciso.

Reconhecer os sinais de Burnout e agir prontamente para tratá-lo é fundamental para garantir a saúde e o bem-estar a longo prazo. As organizações podem implementar práticas e estratégias que valorizem seus colaboradores, contribuindo para a redução da rotatividade.

Adoção de jornadas de trabalho mais flexíveis, promoção de um ambiente de trabalho positivo e fomento a uma comunicação aberta e construtiva são algumas das iniciativas.

3. Metodologia

O primeiro passo do presente estudo consistiu na busca por um referencial teórico que se adequasse às necessidades e objetivos da pesquisa em questão. Para tanto, foram realizadas investigações bibliográficas acerca da natureza do tipo de pesquisa, da escala de variáveis, do método de abordagem e da forma de coleta de dados, entre outros aspectos, que serão apresentados a seguir.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

No que se refere à natureza das variáveis, o estudo caracterizou-se como uma pesquisa de abordagem quantitativa. De acordo com Oliveira (2011), tal modalidade é distintiva pelo emprego da quantificação, tanto nas etapas de coleta de informações quanto no processamento dessas por meio de técnicas estatísticas. Além disso, conforme o autor, a pesquisa quantitativa visa à validação de hipóteses, valendo-se de dados estruturados e estatísticos, com análise de um número significativo de casos representativos, sugerindo um desfecho na condução da pesquisa.

A população e a unidade de observação foram compostas por colaboradores de organizações de diversos setores, sendo a pesquisa realizada no mês de setembro de 2024, por meio de um levantamento do tipo survey. Este método é descrito como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de um determinado grupo, o qual é considerado representativo da população-alvo, utilizando um instrumento de coleta de dados que foi aplicado via correio eletrônico (Google Forms) e grupos de WhatsApp, resultando em 130 respostas.

O perfil dos respondentes revelou que 65% pertencem ao gênero feminino e 35% ao masculino. Quanto à faixa etária, a distribuição mostrou que 33% têm até 22 anos, 31% estão na faixa de 23 a 34 anos, e 35% possuem mais de 35 anos, apresentando uma idade média de 31 anos. Adicionalmente, 69% dos participantes possuem formação em nível superior, enquanto 31% afirmam ter apenas o ensino médio.

Optou-se por uma escala ordinal de 5 pontos do tipo "concordo/discordo", que abrange 7 variáveis, sendo estas compostas por 3 perfis: gênero, faixa etária e escolaridade.

A confiabilidade da escala foi validada por meio do coeficiente alfa de Cronbach, que apresentou o valor de 0,654. É importante ressaltar que as categorias da escala podem ser ordenadas, mas o intervalo entre categorias adjacentes é arbitrário e, portanto, inquantificável. As escalas ordinais, como observam Gil (2017) e Filho (2021), possuem uma ordenação intrínseca, porém carecem de mensuração do intervalo entre as categorias.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

A amostragem utilizada foi do tipo não probabilística por conveniência, conforme a definição apresentada por Oliveira (2011), onde os elementos são selecionados de acordo com a conveniência do pesquisador, a exemplo dessa abordagem incluem pesquisas de opinião realizadas em espaços públicos ou investigações realizadas junto aos próprios funcionários de uma empresa.

Os dados coletados são considerados primários, uma vez que, conforme indicado por Antônio (2011), referem-se a informações que não haviam sido previamente coletadas, estando ainda na posse dos respondentes e sendo coletados com a finalidade de atender às necessidades específicas da pesquisa em questão.

O recorte temporal da pesquisa foi classificado como transversal, o que implica na coleta de dados ocorrendo em um único momento, com a intenção de descrever e analisar o estado de uma ou mais variáveis em um determinado período (ROMANOWSKI; CASTRO e NERIS, 2019). Em relação à técnica estatística empregada, a análise dos dados consistiu em análises univariadas e bivariadas, fundamentadas em frequências absolutas e relativas, segmentadas por gênero, escolaridade e faixa etária.

Esses dados foram elaborados inicialmente no software Excel e, posteriormente, analisados no programa Jamovi, onde foram aplicados os testes não paramétricos de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, conforme descrito por Siegel e Castellan (2017).

O teste de Mann-Whitney é utilizado para a comparação de dois grupos não pareados ou independentes, enquanto o teste de Kruskal-Wallis é aplicado para a comparação de mais de dois grupos não pareados ou independentes. Caso o valor-p seja inferior ou igual ao nível de significância estabelecido (0,05), rejeita-se a hipótese nula, concluindo-se que a diferença entre as medianas das populações é estatisticamente significativa.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

Adicionalmente, foi utilizado o teste não paramétrico de correlação de Spearman, que, segundo Field (2009), permite a comparação das correlações entre as variáveis relacionadas às idades dos participantes da pesquisa. Essas correlações podem manifestar-se de maneira positiva, nula ou negativa entre duas ou mais variáveis. A interpretação desse teste resulta em um coeficiente que varia de -1 a +1; quanto mais próximo dos extremos (-1 ou 1), maior é a força da correlação. Por outro lado, valores próximos a 0 indicam correlações mais fracas ou até inexistentes, conforme demonstrado na Tabela 1 (KUHL, 2012).

Tabela 1 – Interpretação do coeficiente de correlação de Spearman

COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO	INTERPRETAÇÃO
± 1,00	Correlação positiva/negativa perfeita
± 0,91 a 0,99	Correlação positiva/negativa muito forte
± 0,71 a 0,90	Correlação positiva/negativa forte
± 0,61 a 0,70	Correlação positiva/negativa moderada alta
± 0,51 a 0,60	Correlação positiva/negativa moderada média
± 0,41 a 0,50	Correlação positiva/negativa moderada baixa
± 0,21 a 0,40	Correlação positiva/negativa fraca, mas definida
± 0,01 a 0,20	Correlação positiva/negativa leve, quase imperceptível
0	Correlação nula

Fonte: Kuhl (2012, p.174).

Em síntese a Tabela 1, expressa o formato da metodologia da pesquisa adotada para esse estudo.

Tabela 1: Síntese da metodologia de pesquisa

Parâmetros Metodológicos	Classificação Metodológica
1. Natureza das variáveis e objetivo	Estudo quantitativo e descritivo conclusivo
2. Unidade de observação	Colaboradores de empresas em geral
3. Escala e variáveis	Escala de 5 pontos, concordo/discordo com 7 variáveis e 3 perfis (gênero, faixa etária e escolaridade), validada com alpha de Cronbach em 0,654
4. Amostragem	Não probabilística por conveniência com 127 entrevistas
5. Forma de coleta e abordagem	Levamento por meio do Google Forms e grupos de whatsapp
6. Procedência dos dados e recorte	Dados primários e recorte transversal
7. Análise	Estatística descritiva e uso do teste não paramétricos: Mann-Whitney, Kruskal-Wallis e correlação de Spearman

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

4. Resultados e Discussão

A análise é estruturada com base nas 7 variáveis investigadas (Tabela 3), segmentadas por gênero, nível de escolaridade e faixa etária. Foram igualmente empregados testes estatísticos não paramétricos, nomeadamente o Teste de Mann-Whitney e o Teste de Kruskal-Wallis, para amostras independentes, adotando-se um nível de significância de 5% em relação ao gênero, nível de escolaridade e faixa etária (Tabela 4). Ademais, foi realizada a correlação de Spearman (Tabela 5).

Variável 1 - 65% dos colaboradores concordam que o nível de estresse no trabalho está sob controle.

O teste de Mann-Whitney, no que se refere ao gênero, indica que não há uma diferença estatisticamente significativa, uma vez que o p-valor obtido é de 0,103 entre homens e mulheres. Relativamente à escolaridade, o p-valor registrado é de 0,637 ao comparar os níveis superior e médio, o que também não sugere a existência de diferença estatística entre essas duas variáveis ($p > 0,05$). Por sua vez, o teste de Kruskal-Wallis revela que não há uma diferença estatística significativa, com um p-valor de 0,065 ao comparar as faixas etárias.

Tal resultado pode ser relacionado à percepção de que a normalização do estresse no ambiente de trabalho é vista como um aspecto inevitável e inerente à rotina dos trabalhadores. Conforme apontam Moreira, Souza e Yamaguchi (2018), bem como Masutomo e Faiman (2014), essa normalização do estresse, entendida como uma forma de negação, constitui uma estratégia adotada pelos trabalhadores para enfrentar o sofrimento e a doença.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

Variável 2 - 56% dos colaboradores concordam que na empresa há apoio da equipe e de seus superiores em momentos de estresse.

Em relação ao teste Mann-Whitney, no que tange ao gênero, observa-se a presença de uma diferença estatisticamente significativa, uma vez que o p-valor é de 0,034 entre homens e mulheres. No que diz respeito à escolaridade, o p-valor é de 0,326 entre os níveis superior e médio, o que indica a ausência de diferença estatística entre ambas as variáveis, gênero e escolaridade ($p > 0,05$).

Quanto ao teste Kruskal-Wallis, constata-se que não há diferença estatística significativa, pois o p-valor é de 0,646 entre as diversas faixas etárias.

Essa disparidade destaca-se no contexto do gênero, uma vez que o maior esgotamento observado entre as mulheres sugere uma percepção mais acentuada dos impactos do estresse em comparação aos homens, que enfrentam distintos danos físicos e sociais, conforme mencionado por Hoffmann et al. (2017). Além disso, essa questão também está relacionada à jornada dupla, e até tripla, de trabalho, assim como à desvalorização do trabalho feminino nas empresas. Isso corrobora o que Masumoto e Faiman (2014) constataram: muitas mulheres se sentem desvalorizadas a tal ponto que percebem a necessidade de comprovar suas competências profissionais, o que pode resultar em sobrecarga.

Variável 3 - 28% citam que, na empresa, há apoio profissional para lidar com o estresse no ambiente de trabalho.

Em relação ao teste de Mann-Whitney, no que tange ao gênero, observa-se que não há uma diferença estatisticamente significativa, uma vez que o p-valor é de 0,803 entre homens e mulheres. No que se refere à escolaridade, o p-valor é de 0,633 entre as categorias de nível superior e médio, indicando, portanto, a ausência de diferença estatística entre essas variáveis ($p > 0,05$). Em relação ao teste de Kruskal-Wallis, também não se constata uma diferença estatisticamente significativa, dado que o p-valor é de 0,152.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

O estresse no trabalho não afeta apenas os funcionários, mas também traz perdas para a empresa. Um ambiente de trabalho ruim, sobrecarga de tarefas e problemas emocionais podem prejudicar a saúde do trabalhador. Isso leva ao aumento da falta no trabalho e pode causar acidentes, isolamento social e dificuldades nas tarefas (CHIUSOLI, et al., 2024).

O estresse no trabalho afeta tanto os funcionários quanto as empresas, levando ao aumento do absenteísmo e a incidentes indesejáveis. Segundo Moreira, Souza e Yamaguchi (2018), os custos para as empresas incluem redução de produtividade, conflitos interpessoais e faltas por assistência médica.

Variável 4 - 65% dos colaboradores concordam que estão fisicamente ou emocionalmente exausto após o trabalho.

No que se refere ao teste Mann-Whitney, em relação ao gênero, observou-se a ausência de uma diferença estatisticamente significativa, uma vez que o p-valor é de 0,372 entre homens e mulheres. Em relação à escolaridade, o p-valor registrado foi de 0,201 ao se comparar os níveis de ensino superior e médio, indicando, portanto, que não há diferença estatística entre essas variáveis, considerando que ambos os valores de p estão acima do limite de referência ($p > 0,05$). Além disso, no teste de Kruskal-Wallis, também se constatou a inexistência de uma diferença estatística significativa, com um p-valor de 0,835.

A crescente exigência por profissionais altamente qualificados impulsiona os trabalhadores a investir considerável tempo em seu desenvolvimento, gerando uma sobrecarga de trabalho. Tal situação pode resultar em exaustão física e emocional. Segundo a International Stress Management Association, o Brasil é o segundo país em estresse, afetando 70% da população, atrás apenas do Japão, com mais de 15 milhões de brasileiros impactados (MOREIRA, SOUZA e YAMAGUCHI, 2018).

Variável 5 - 43% dos colaboradores concordam que na empresa há políticas

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

que promovem o bem-estar dos funcionários.

No que se refere ao teste de Mann-Whitney, no que diz respeito ao gênero, observa-se que não há uma diferença estatisticamente significativa, uma vez que o p-valor é de 0,834 entre homens e mulheres.

Em relação à escolaridade, constata-se um p-valor de 0,894 ao se comparar o nível superior ao nível médio, indicando, portanto, a ausência de diferença estatística entre essas variáveis ($p > 0,05$). Por outro lado, em análise do teste de Kruskal-Wallis, evidencia-se a existência de uma diferença estatística significativa, com um p-valor de 0,019 entre as distintas faixas etárias.

Dessa forma, é possível concluir que, apesar dos avanços observados nas organizações ao longo dos anos, que visam o bem-estar dos colaboradores, ainda há um considerável espaço para melhorias, como afirmam Moreira, Souza e Yamaguchi (2018).

Além disso, conforme a proposta de Masumoto e Faiman (2014), sugere-se a criação de espaços para discussões, com o intuito de estabelecer ambientes terapêuticos nos quais os colaboradores possam compartilhar suas vivências de prazer e sofrimento, discutir suas dificuldades, trocar experiências e conhecimentos, bem como debater situações que ocorrem no ambiente de trabalho.

Variável 6 - 62% dos colaboradores concordam que há tempo suficiente para concluir suas tarefas diárias no trabalho.

No que se refere ao teste Mann-Whitney, no que diz respeito ao gênero, observa-se a existência de uma diferença estatisticamente significativa, tendo em vista que o p-valor obtido foi de 0,035 entre homens e mulheres. Em relação à escolaridade, o p-valor registrado é de 0,529 ao comparar os níveis de ensino superior e médio.

No que concerne ao teste Kruskal-Wallis, evidencia-se também uma diferença estatisticamente significativa, com um p-valor de 0,027 entre as diferentes faixas etárias.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

As mulheres, por exemplo, podem perceber que dispõem de menos tempo, e tal diferença pode estar associada a fatores como a sobrecarga de responsabilidades, que envolve a conciliação entre trabalho e tarefas domésticas, bem como a influências culturais e estruturais no ambiente de trabalho, que afetam a experiência de gênero de maneira distinta (AMIN, 2025; GODIN et al. 2024).

Variável 7 - 69% dos colaboradores concordam que há conhecimento do que se trata a síndrome de Bournout.

Em relação ao resultado obtido no teste de Mann-Whitney, especificamente no que se refere à variável gênero, constata-se que não há uma diferença estatisticamente significativa, uma vez que o p-valor verificado é de 0,815 entre homens e mulheres.

No que diz respeito à escolaridade, observou-se um p-valor de 0,001 entre os níveis superior e médio, indicando a presença de uma diferença estatística significativa nessa variável ($p < 0,05$). Adicionalmente, ao analisar os resultados do teste de Kruskal-Wallis, também se conclui que não há uma diferença estatística relevante, visto que o p-valor observado é de 0,121 entre as diversas faixas etárias.

Os resultados indicam que é atribuída à crescente conscientização acerca das condições emocionais, facilitando para o indivíduo o reconhecimento de que está experimentando sintomas que requerem atenção e a aceitação de seus sentimentos, os quais, até pouco tempo atrás, eram considerados normais e aceitáveis no âmbito profissional (MOREIRA, SOUZA e YAMAGUCHI, 2018).

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

Tabela 3 – Resultados da pesquisa – estatística descritiva

		Gênero		Escolaridade		Faixa etária			
		Fem	**Masc**	**Médio**	**Sup**	**Até 22**	**23/34**	**35 +**	**Total**
Controlo o meu nível de estresse no trabalho (Variável 1)	Concordo	63%	69%	67%	65%	74%	55%	67%	65%
	Indiferente	6%	11%	13%	6%	12%	5%	7%	8%
	Discordo	30%	20%	21%	30%	14%	40%	27%	27%
Tenho apoio da equipe e de meus superiores em momentos de estresse (Variável 2)	Concordo	51%	64%	56%	56%	57%	55%	56%	56%
	Indiferente	18%	20%	23%	17%	17%	18%	22%	19%
	Discordo	30%	16%	21%	27%	26%	28%	22%	25%
Há apoio profissional para lidar com o estresse no ambiente de trabalho (Variável 3)	Concordo	27%	29%	26%	28%	38%	15%	29%	28%
	Indiferente	20%	18%	18%	19%	12%	20%	24%	19%
	Discordo	54%	53%	56%	52%	50%	65%	47%	54%
Sinto-me fisicamente ou emocionalmente exausta após o trabalho (Variável 4)	Concordo	66%	62%	62%	66%	60%	70%	64%	65%
	Indiferente	12%	11%	5%	15%	14%	13%	9%	12%
	Discordo	22%	27%	33%	19%	26%	18%	27%	24%
Há políticas que promovem o bem-estar dos funcionários (Variável 5)	Concordo	43%	44%	46%	42%	60%	35%	36%	43%
	Indiferente	16%	20%	18%	17%	17%	18%	18%	17%
	Discordo	41%	36%	36%	41%	24%	48%	47%	39%
Tenho tempo suficiente para concluir minhas tarefas diárias no trabalho (Variável 6)	Concordo	57%	71%	67%	60%	79%	60%	49%	62%
	Indiferente	16%	11%	8%	17%	10%	13%	20%	14%
	Discordo	27%	18%	26%	23%	12%	28%	31%	24%
Tenho conhecimento do que se trata a Síndrome de Burnout (Variável 7)	Concordo	67%	71%	51%	76%	62%	63%	80%	69%
	Indiferente	9%	2%	3%	8%	7%	5%	7%	6%
	Discordo	24%	27%	46%	16%	31%	33%	13%	25%

Fonte: pesquisa (2024)

Tabela 4 – Resumo dos testes estatísticos não paramétricos: Mann-Whitney e Kruskal-Wallis

	Teste Mann-Whitney		**Teste Kruskal-Wallis**
	P-valor Gênero	**P-valor Escolaridade**	**P-valor Faixa etária**
Variável 1	0,103	0,637	0,065
Variável 2	0,034*	0,326	0,646
Variável 3	0,803	0,633	0,152
Variável 4	0,372	0,201	0,835
Variável 5	0,894	0,894	0,019*
Variável 6	0,035*	0,529	0,027*
Variável 7	0,815	0,001*	0,121

Fonte: autores (2024) – p-valor significativo a 5% (p<0,05) *

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

Tabela 5 – Resumo do teste estatístico não paramétrico: Correlação de Spearman

		Var 1	Var 2	Var 3	Var 4	Var 5	Var 6	Var 7	Idade
Var 1	Spearman	xxx							
	p-value	xxx							
Var 2	Spearman	0.491*	xxx						
	p-value	< .001	xxx						
Var 3	Spearman	0.388*	0.519*	xxx					
	p-value	< .001	< .001	xxx					
Var 4	Spearman	-0.207*	-0.151	-0.138	xxx				
	p-value	0.019	0.090	0.121	xxx				
Var 5	Spearman	0.304*	0.504*	0.691*	-0.104	xxx			
	p-value	< .001	< .001	< .001	0.245	xxx			
Var 6	Spearman	0.407*	0.427*	0.247*	0.053	0.275*	xxx		
	p-value	< .001	< .001	0.005	0.551	0.002	xxx		
Var 7	Spearman	0.135	0.194*	0.230*	-0.020	0.285*	0.119	xxx	
	p-value	0.131	0.029	0.009	0.822	0.001	0.181	xxx	
Idade	Spearman	-0.024	-0.094	-0.063	-0.043	-0.199*	-0.270*	0.198*	xxx
	p-value	0.793	0.291	0.480	0.631	0.025	0.002	0.025	xxx

Fonte: autores (2024) – p-valor significativo a 5% (p<0,05) *

Considerando o teste de correlação de Spearman em relação à idade dos colaboradores, surgiram algumas constatações importantes. Observa-se que, no que tange à idade e às variáveis investigadas, quanto mais jovens são os colaboradores, maior é o grau de concordância em relação às questões abordadas, o que pode ser explicado pela correlação negativa, excetuando-se a variável 7, que aborda o conhecimento sobre a síndrome de Bournou.

Outras constatações incluem:

• 3 casos de correlação positiva/negativa moderada média (0,51 a 0,60);

• 3 casos de correlação positiva/negativa moderada baixa (0,41 a 0,50);

• 8 casos de correlação positiva/negativa fraca, mas definida (0,21 a 0,40);

• 13 casos de correlação positiva/negativa leve, quase imperceptível (0,01 a 0,20).

5. Conclusão

Tendo como propósito a questão norteadora do estudo é que foi entender como é o desenvolvimento de práticas voltadas à promoção da saúde mental no local de trabalho, a partir das percepções e experiências dos próprios colaboradores de diferentes organizações?

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

E considerando o objetivo proposto é analisar a opinião dos colaboradores em relação a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, a partir da sua vivencia e experiencia entende-se que foi atingido.

O presente ao abordar o desenvolvimento de práticas voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, fundamentou-se nas opiniões e experiências dos colaboradores de diversas organizações.

Esta investigação evidenciou a complexa relação existente entre a saúde mental e o ambiente laboral, com ênfase na síndrome de Burnout, que se configura como um dos problemas mais prevalentes nas organizações contemporâneas, indicando que os objetivos propostos foram alcançados.

Por meio da análise dos dados coletados, foi possível constatar que o excesso de carga de trabalho, a ausência de apoio organizacional e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional contribuem de maneira substancial para o surgimento de distúrbios psicossociais.

Esses fatores impactam diretamente a produtividade, o absenteísmo e a rotatividade dos colaboradores.

Em resumo, os principais achado somando, concordam totalmente e concordam, em síntese, tem-se:

- 65% citam que o nível de estresse no trabalho é controlável. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por gênero, escolaridade e faixa etária (Variável 1);
- 56% citam que na empresa têm apoio da equipe e de seus superiores em momentos de estresse. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por escolaridade e faixa etária. Em relação ao gênero, apresentou diferença significativa (Variável 2);
- 28% citam que, na empresa, há apoio profissional para lidar com o estresse no ambiente de trabalho. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por gênero, escolaridade e faixa etária (Variável 3);
- 65% citam que estão fisicamente ou emocionalmente exausto após o trabalho. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por gênero, escolaridade e faixa etária (Variável 4);

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

- 43% citam que na empresa há políticas que promovem o bem-estar dos funcionários. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por gênero e escolaridade. Em relação à faixa etária, apresentou diferença significativa (Variável 5);
- 62% citam que têm tempo suficiente para concluir suas tarefas diárias no trabalho. O teste estatístico não apresentou diferença significativa no grupo por gênero. Em relação à escolaridade e faixa etária, apresentaram diferenças significativas (Variável 6);
- 69% citam que têm conhecimento do que se trata a síndrome de Bournout. Os testes estatísticos não apresentaram diferenças significativas entre os grupos por gênero e faixa etária. Em relação à escolaridade, apresentou diferença significativa (Variável 7).

Os resultados obtidos indicam que fatores como faixa etária e nível de escolaridade exercem influência nas percepções dos trabalhadores acerca da saúde mental no ambiente laboral, refletindo distintas formas de enfrentamento e a necessidade de abordagens específicas para diferentes perfis de colaboradores. Embora a pesquisa tenha identificado algumas variáveis com significância estatística, o estudo também enfatizou a complexidade da questão, sugerindo que outros fatores, além dos analisados, possam impactar o bem-estar mental no ambiente de trabalho.

É, portanto, imprescindível que as organizações implementem medidas preventivas e corretivas para atenuar os riscos associados ao Burnout e a outros distúrbios mentais, promovendo ambientes mais saudáveis e equilibrados. A promoção da saúde mental no trabalho não apenas melhora o bem-estar dos colaboradores, mas também contribui para o aumento da produtividade e para a redução de custos relacionados à rotatividade e ao absenteísmo.

A contribuição da pesquisa transcende a simples compreensão da perspectiva do colaborador sobre o estresse no ambiente de trabalho e, em especial, sobre o Burnout, abrindo espaço para novas investigações sobre o impacto de variáveis adicionais e intervenções organizacionais mais específicas. Ao abordar a questão

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

da saúde mental no trabalho sob uma perspectiva quantitativa, o estudo serve como uma base para o aprofundamento de análises qualitativas ou para uma investigação mais detalhada das relações entre diferentes tipos de ambientes de trabalho e o bem-estar psicológico dos colaboradores.

Entretanto, algumas limitações da pesquisa merecem ser destacadas. Entre estas, cita-se o uso de uma amostra não probabilística por conveniência, o que pode restringir a generalização dos dados para outras organizações. Adicionalmente, o recorte transversal, que implica na coleta de dados em um único momento, inviabiliza a análise de mudanças ao longo do tempo ou em diferentes períodos.

A subjetividade das respostas também configura uma limitação à pesquisa, uma vez que a autoavaliação dos respondentes pode influenciar os resultados, seja pela falta de autoconhecimento ou pelo receio de estigmatização.

Futuros estudos poderão expandir essa análise, investigando outras variáveis e estratégias de intervenção mais eficazes no contexto organizacional. Por exemplo, a adoção de abordagens qualitativas, como entrevistas, pode facilitar a compreensão mais aprofundada das experiências dos trabalhadores.

Ademais, a pesquisa poderia explorar o papel da liderança, a flexibilidade de horários, como na escala 6x1, e a eficácia de programas como *mindfulness* e a terapia cognitiva comportamental (TCC), além de considerar fatores socioeconômicos e culturais.

Referências

ALBUQUERQUE, G. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, 1998.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

ALBUQUERQUE, M. V. N.; CAVALCANTE, N. R. P.; BARAKAT, R. D. M. Saúde ocupacional dos profissionais de serviços terceirizados na atenção primária à saúde: revisão de escopo. **Cadernos ESP**, 18(1), e1955-e1955, 2024.

ALGRANTI, E.; ASSUNÇÃO, A. A.; GARCIA, L. P.; GARCIA, E. G.; ALVES, J. C. L.; PONCE, T. B. Desafios da Revista Brasileira de Saúde Ocupacional em seu aniversário de 50 anos (apresentado na 97a Reunião Anual da Sociedade Japonesa de Saúde Ocupacional, Hiroshima, Japão, maio de 2024). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 49, edcinq21, 2024.

AMIN, J. R. R.; RIBEIRO, L. M.; MALTA, A. C. D.; PASSOS, M. Z. Correlação entre depressão e doenças cardiovasculares em mulheres: uma revisão integrativa. R**evista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 11(3), 222-235, 2025.

ANTONIO, Terezinha D. **Pesquisa de marketing**. Universidade do Sul de Santa Catarina, 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Manual de procedimentos para serviço da saúde**: doenças relacionadas ao trabalho. Série A - Normas e Manuais Técnicos, n. 114. Brasília: Ministério da Saúde, 2001, Acesso em 22/07/2025.

CÂMARA, S. G.; CARLOTTO, M. S. (2024). Estressores acadêmicos como preditores da síndrome de burnout em estudantes. **Revista Brasileira de Educação**, 29, e290020, 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier Publishing Company, 2004.

CHIUSOLI, C. L.; NASCIMENTO; C. A. L., MEURER, G. H. A.; Abreu, P. A. (2024). Um olhar dos colaboradores: avaliando a qualidade de vida no trabalho. **Facit Business and Technology Journal**, 1(49), 2024.

COSTA, S. H. L. P, AZEVEDO, C. E. S., SEVERINO, C. E. C. Factors related to the recurrence of cases of Burnout syndrome among nurses: An integrative literature review: An integrative literature review. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2024. DOI: 10.61164/rmnm.v5i1.2491.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para Melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Vanessa Pereira; FERNANDEZ, Ciro Francisco Burgos. Investimento em treinamento e desenvolvimento como ferramenta para motivação e diminuição da rotatividade de colaboradores. **Revista Vitrine**, v. 1, n. 10, 2022.

FERREIRA. P. **Série MBA-Gestão de Pessoas**: Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: LCT, 2017.

FIELD, A. **Descobrindo a estatística usando o SPSS**. Tradução Lorí Viali. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FILHO, Abrantes A. S. **Tipos de dados e escalas de mensuração**: explicando a confusão semântica, 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GONDIM, T. M. M. et al. Os aspectos da qualidade de vida no trabalho que influenciam nas organizações. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 3, n. 1, 2023.

HOFFMANN, Celina; ZANINI, Roselaine Ruviaro; MOURA, Gilnei Luiz; COSTA, Vânia Medianeira Flores; Comoretto, Emanuelly. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados**, 31(91), 257-276, 2017.

KUHL, M. R. **Interdependência entre a colaboração para inovação e o desempenho sustentável na indústria brasileira de eletroeletrônicos**. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná, 2017.

LEITE, Ana B; SILVA, Letícia A. R. da; ALVES, Veronica, D. L.; REGO, Nayara L. M. X. Síndrome de Burnout. In: 17º **caderno de resumos de práticas administrativas** PADI UNIVR 2021 – 1. 2021.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Esgotamento do trabalho. **Revisão anual de psicologia**. 2001.

MASUMOTO, Lucia K.; FAIMAN, Carla J. S. Saúde mental e trabalho: um levantamento da literatura nacional nas bases de dados em Psicologia da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS). **Saúde, Ética & Justiça**. 19(1);1-11, 2014.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/10/2025 - **Accepted:** 19/10/2025
Vol: 19.02
DOI: 10.61164/m8t9es56
Pages: 1-26

MOREIRA, H. A.; SOUZA, K. N.; YAMAGUCHI, M. U. Síndrome de Burnout em médicos: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. 3, 2018.

MOREIRA, Hyan de Alvarenga; SOUZA, Karen Nattana de; YAMAGUCHI, Mirian Ueda. Síndrome de Burnout em médicos: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. e3, 2018.

OLIVEIRA Maxwell F. de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em administração. Goiás, 2011.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Saúde Mental**. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental. Acesso em 22/06/2025.

PÊGO, Francinara P. L.; PÊGO, Delcir R. **Síndrome de Burnout**. Ver. Bras. Med. Trab. (2016). Disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2016/09/1833/rbmt-v14n2_171-176.pdf. Acesso em: 10/07/2025.