

SINDROME DE *BURNOUT* UM DESAFIO QUE VAI DO ESCRITÓRIO AO CAMPO: estudo de caso comparativo entre atividades internas e externas

Alexandre Luís Rintzel ¹
Daiane da Silva Rintzel ²
Juliana Leoratto Gasperini ³
Marcelo Gottschalk ⁴
Verônica Paz de Oliveira ⁵

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar os sintomas e fatores associados à Síndrome de *Burnout* entre colaboradores que atuam em ambientes internos (administrativos) e externos (a campo) em uma Cooperativa do Oeste Catarinense. A Síndrome de *Burnout*, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) desde 2019 como um fenômeno ocupacional incluído na CID-11, caracteriza-se pelo esgotamento físico e emocional decorrente do estresse crônico no trabalho. A pesquisa foi desenvolvida como um estudo de caso, de natureza aplicada, com abordagem quantitativa e caráter descritivo, utilizando o método *survey*. A amostra, composta por 30 colaboradores, respondeu a um questionário baseado nas três dimensões do *Burnout*: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. Os resultados evidenciaram que, embora não haja casos de *Burnout* instalado, há indícios de exaustão emocional moderada, especialmente entre os profissionais do setor administrativo. Observou-se, contudo, que os trabalhadores externos (a campo), apresentaram maiores níveis de realização profissional e melhor suporte social, fatores protetores contra o desenvolvimento da síndrome. A pesquisa reforça a importância de estratégias organizacionais voltadas à promoção da saúde mental, à valorização profissional e ao fortalecimento das relações interpessoais. Conclui-se que a gestão humanizada e o equilíbrio entre demandas e recursos são essenciais para a prevenção do *Burnout* e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

Palavras-chave: síndrome de *burnout*; saúde mental no trabalho; gestão de pessoas.

¹ Pós-Graduando em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade Senac Concórdia/SC. E-mail: alexandre.rintzel@hotmail.com

² Pós-Graduanda em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade Senac Concórdia/SC. E-mail: daianezs@yahoo.com.br

³ Pós-Graduanda em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade Senac Concórdia/SC. E-mail: juliana.leoratto07@gmail.com

⁴ Pós-Graduando em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade Senac Concórdia/SC. E-mail: marcelo.gottschalk2016@gmail.com

⁵ Orientadora. Doutora em Desenvolvimento Regional. Professora na Faculdade Senac Concórdia. E-mail: veronica.oliveira@sc.senac.br.

1 INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS), desde 2019, reconhece o *burnout* como um fenômeno ocupacional, incluído na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), descrevendo-o como uma "síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso" (OMS, 2019). Esse reconhecimento reforça a necessidade de estratégias organizacionais preventivas, voltadas à saúde mental no ambiente de trabalho.

A partir de 2025, o Brasil passou a adotar a CID-11, como uma doença ocupacional. Reconhecida pela OMS, a condição, caracterizada pelo esgotamento físico e mental relacionado ao trabalho, já era motivo de afastamento pelo INSS. Com esse reconhecimento, reforça-se a importância de ações preventivas e de cuidado com a saúde mental no ambiente de trabalho (COFEN, 2025).

De acordo com dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), cerca de 30% das pessoas ocupadas em território nacional sofrem com a doença de ordem mental. O país ocupa a segunda posição no ranking mundial de casos (COFEN, 2025).

Segundo Maslach e Jackson (1981), pioneiras no estudo da síndrome, o *burnout* é caracterizado por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização (tratamento impessoal dos colegas ou clientes) e reduzida realização pessoal no trabalho. A exaustão emocional é o componente mais evidente, refletindo um estado de esgotamento físico e mental, que compromete significativamente o desempenho profissional e o bem-estar geral do colaborador.

Aos trabalhadores que desempenham atividades internas, o *burnout* costuma estar ligado a desafios como metas, prazos, demandas burocráticas, sobrecarga mental e à pressão por resultados. Já os trabalhadores de campo, em atividades externas, enfrentam desafios como deslocamentos frequentes, condições ambientais adversas e necessidade de resolver problemas técnicos.

Após ser reconhecida como uma doença ocupacional, a síndrome de *burnout* vem sendo uma preocupação para as organizações, gerando impactos nos ambientes de trabalho, sejam eles ambientes internos ou externos.

É fundamental pensar sobre relações humanas no ambiente de trabalho, transformando culturas competitivas em espaços mais colaborativos e criativos. Com

esse engajamento as empresas podem se beneficiar com aumento na produtividade, trabalhadores mais engajados, com melhor qualidade de vida e saúde mental. A sociedade colhe os frutos através de um ambiente de trabalho saudável, com maior bem-estar social.

Com as atualizações da NR1, atualmente em debate, as organizações empresariais estão buscando identificar as situações de risco, avaliar e propor alternativas para fornecer um ambiente saudável a seus colaboradores. Visto que após essa publicação as empresas estão passíveis de ser autuadas, por não promoverem ações em prol da saúde mental de seus colaboradores.

Atualmente na literatura não há muitos estudos sobre a síndrome de burnout. Alguns poucos estudos visualizados, tratam da síndrome do burnout em profissões específicas, voltados principalmente à área da saúde e ensino. Assim, pela carência de estudos da área administrativa, atividade a campo e agronegócio, percebe-se a necessidade da realização dessa pesquisa e análise de dados quanto ao assunto.

Neste contexto, o presente estudo tem como objetivo geral realizar uma análise comparativa dos sintomas e fatores associados à síndrome de *burnout* entre colaboradores da área administrativa (ambiente interno) e profissionais que atuam a campo (ambiente externo), em uma cooperativa do oeste catarinense, bem como identificar as causas e características que podem contribuir para o desenvolvimento dessa síndrome.

Diante disso, busca-se responder à seguinte questão de pesquisa: Em qual ambiente de trabalho (interno) ou (externo) os colaboradores estão mais propensos a desenvolver sintomas da síndrome de *burnout*?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nessa seção, apresenta-se o detalhamento do panorama introdutório da síndrome de *burnout*, situando-a historicamente no cenário nacional e internacional, além de apresentar suas principais características e dimensões segundo a literatura científica.

2.1 HISTÓRICO NO BRASIL E NO MUNDO

Estudos recentes apontam um crescimento significativo nos casos de Síndrome de Burnout ao longo da última década em nosso país. De acordo com um estudo epidemiológico realizado entre 2014 e 2024, foram registradas 1.458 notificações da doença no país, com base no código Z73.0 da Classificação Internacional de Doenças (CID). As regiões Sudeste (52,81 %) e Nordeste (29,77 %) concentram a maior parte dos casos, evidenciando um aumento progressivo das notificações (PMC, 2024).

Na área da saúde, os índices de prevalência da síndrome são ainda mais expressivos. Uma pesquisa conduzida com médicos de unidades de terapia intensiva (UTIs) em cinco capitais brasileiras revelou que 61,7 % dos profissionais apresentaram *Burnout* em pelo menos uma das dimensões avaliadas, sendo 50,6 % para exaustão emocional, 26,1 % para despersonalização e 15,0 % para ineficácia profissional (PUBMED, 2016). Esses números indicam uma sobrecarga emocional intensa entre profissionais que atuam em contextos de alta demanda e pressão.

Em uma revisão sistemática sobre profissionais de saúde brasileiros realizada entre 2011 e 2019, foram analisadas 3.161 amostras, com taxas de prevalência variando entre 2,7 % e 58,3 %, conforme a região do país e o instrumento de avaliação adotado (Costa et al., 2020).

Além disso, a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) divulgou, em reportagem publicada pela Folha do Litoral News (2024), que aproximadamente 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com sintomas de Burnout, o que reforça o caráter alarmante da síndrome no ambiente ocupacional brasileiro.

Esses dados refletem um aumento constante nos índices de afastamento por motivos psicológicos e evidenciam a necessidade de políticas públicas e empresariais voltadas à prevenção e à saúde mental dos trabalhadores.

No cenário mundial, a Síndrome de *Burnout* é reconhecida como uma das principais causas de afastamento e queda de produtividade laboral. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que o estresse ocupacional relacionado à exaustão e à sobrecarga de trabalho gera custos de aproximadamente US\$ 1 trilhão por ano à economia mundial, devido à perda de produtividade e ao aumento do absenteísmo (Rocha et al., 2025).

De acordo com um levantamento realizado pela *International Stress Management Association* (Isma), o Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados, sendo superado apenas pelo Japão, onde 70% da população é afetada pelo problema. Globalmente, a doença chega a impactar 264 milhões de pessoas (PUCRS, 2023). Esses dados reforçam que o *Burnout* constitui um problema de saúde ocupacional de alcance global, impactando tanto países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, e exigindo atenção contínua de gestores e formuladores de políticas públicas.

2.2 CONCEITUAÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

A Síndrome de *Burnout* é um distúrbio emocional resultante do estresse crônico no ambiente de trabalho, que não foi adequadamente gerenciado. Segundo a Organização Mundial da Saúde (2019), o Burnout foi inserido na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sendo descrito como um "fenômeno ocupacional" caracterizado por três dimensões: exaustão emocional, distanciamento mental do trabalho e eficácia profissional reduzida.

Segundo Benevides-Pereira (2002), a síndrome de burnout se desenvolve de forma sequencial e pode ser compreendida a partir de três dimensões fundamentais: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho.

A exaustão emocional refere-se ao sentimento de estar no limite das possibilidades pessoais. Manifesta-se por esgotamento de energia física e mental, acompanhada de sintomas como cefaleias, distúrbios do sono, sensação de solidão, desmotivação e até desconfiança em relação às pessoas à volta.

A despersonalização, caracteriza-se pelo distanciamento emocional nas interações sociais e profissionais. Apresenta-se por comportamento irônico ou frio, insatisfação com a rotina cotidiana, cansaço em realizar contatos sociais e apatia nas tarefas diárias.

Já a baixa realização pessoal no trabalho trata da frustração por não se sentir mais identificado com o trabalho que antes gerava prazer. Isso resulta em queda de atenção e concentração, redução da eficácia pessoal e coletiva, baixa autoestima e percepção de insuficiência, que podem afetar a saúde, os relacionamentos e o desempenho profissional.

Nesse contexto, o papel estratégico da gestão de pessoas é fundamental para a identificação precoce, prevenção e enfrentamento da Síndrome de *Burnout*. A implementação de políticas de bem-estar, treinamentos para liderança empática, ações de escuta ativa e suporte psicológico torna-se imprescindível para evitar os danos individuais e organizacionais causados pelo esgotamento.

2.3 COMO SE MANIFESTA A SÍNDROME

A Síndrome de *Burnout* apresenta manifestações multifatoriais que abrangem as dimensões emocional, cognitiva, física, atitudinal, comportamental e social. Essas manifestações variam conforme o indivíduo, o ambiente de trabalho e o estágio de evolução da síndrome. De acordo com Treml et al. (2025), os sintomas podem ser agrupados em seis categorias principais: afetivos: sendo exaustão, humor depressivo, irritabilidade, falta de realização e alta frustração; cognitivos: dificuldade de concentração, perda de memória e baixa criatividade; físicos: fadiga, dores musculares, insônia, taquicardia e sudorese; atitudinais: desengajamento, cinismo, desumanização e insensibilidade em relação ao trabalho; comportamentais: abuso de substâncias, hiperatividade, acidentes ocupacionais, absenteísmo; sociais: isolamento, retraimento e dificuldades de relacionamento com colegas, clientes e superiores hierárquicos.

Essas manifestações revelam que o *Burnout* transcende a dimensão psicológica, afetando também o corpo e as relações interpessoais, o que pode levar a prejuízos significativos na qualidade de vida e no desempenho profissional. Nesse sentido, a síndrome deve ser compreendida como um fenômeno complexo que se desenvolve de forma gradual, afetando múltiplos aspectos da vida do trabalhador (Rocha et al., 2025).

O *burnout* é uma doença que está diretamente ligada ao ambiente de trabalho, dessa forma os principais fatores para o desencadeamento de um episódio estão relacionados com uma rotina profissional insalubre e excessiva (PUCRS,2023).

Essas categorias demonstram que a síndrome não surge de forma imediata, mas como resultado de processos cumulativos de estresse e esgotamento emocional. O entendimento dessas etapas é fundamental para o diagnóstico precoce e a implementação de estratégias preventivas nas organizações.

3 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, quantitativa, descritiva, *survey* e estudo de caso único. A abordagem quantitativa foi escolhida pois permite uma análise objetiva, mensurável e comparativa entre os dois grupos. Conforme Gil (2017), a pesquisa quantitativa se caracteriza por atribuir números aos fenômenos e aplicar técnicas estatísticas para sua análise.

A pesquisa *survey* tem como principal objetivo coletar dados padronizados de um grupo de indivíduos a fim de descrever ou explicar fenômenos de interesse. Segundo Gil (2008, p. 55), a pesquisa *survey* “tem por objetivo interrogar diretamente as pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, por meio de questionários ou entrevistas, para obter informações sobre suas opiniões, crenças, sentimentos, interesses e expectativas”.

O estudo de caso é um método de pesquisa que busca compreender profundamente um fenômeno dentro de seu contexto real, sendo amplamente utilizado nas ciências sociais aplicadas e na educação. Segundo Gil (2008, p. 58), “o estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira a permitir seu conhecimento amplo e detalhado”.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi realizada uma investigação em uma empresa do ramo de agronegócio, localizada no oeste catarinense. O estudo envolveu colaboradores da área administrativa, que atuam no ambiente interno da cooperativa, bem como colaboradores que desenvolvem atividades a campo.

A amostragem foi não probabilística por conveniência, uma vez que os participantes foram selecionados entre os colaboradores disponíveis e dispostos a responder ao questionário. Essa forma de amostragem é comum em estudos organizacionais com acesso restrito, como destacam Tomaz *et al.* (2020). A amostra foi definida de forma aleatória contemplando o quantitativo de 30 participantes de um total de 50 colaboradores, com idade acima de 20 anos.

Para tanto, foi aplicado um questionário, instrumento amplamente utilizado em estudos de saúde ocupacional, conforme apontam Lakatos e Marconi (2010). Esse questionário foi estruturado com nove perguntas, sendo as três primeiras a identificação pessoal de cada participante (gênero, faixa etária e área de atuação) e as demais perguntas foram divididas e aplicadas conforme as três dimensões para

análise da síndrome de *burnout*. Assim para cada dimensão, foram atribuídas duas perguntas, com quatro opções de respostas de múltipla escolha. O questionário foi validado em estudo desenvolvido por Souza *et al.* (2023), sendo adaptado para o presente estudo.

A coleta dos dados foi realizada por meio da aplicação do questionário estruturado, elaborado no *Google Forms*, que foi disponibilizado aos sujeitos da pesquisa, por meio de um *link*. As questões do questionário, tem como objetivo compreender e analisar os desafios enfrentados pelos colaboradores que atuam em ambientes (internos e externos), que possam apresentar aspectos e/ou sintomas relacionados ao desenvolvimento do *burnout*. No questionário o colaborador terá múltiplas alternativas de escolha por pergunta, que poderá optar apenas por uma resposta, na qual escolherá aquela que mais caracteriza as suas condições laborais.

O questionário permitirá mensurar percepções relacionadas ao ambiente de trabalho, carga de *stress*, sintomas de esgotamento e fatores de risco associados ao *burnout*.

Após a aplicação do questionário, os dados foram interpretados e analisados através de planilhas e gráficos em *Excel*.

4 CONTEXTUALIZAÇÃO E RESULTADOS

Nessa seção serão apresentados os resultados da pesquisa realizada em uma cooperativa do agronegócio do oeste catarinense, onde foram pesquisados 50 colaboradores, sendo que se obteve 30 participações, correspondendo a uma taxa de retorno de 60%. A participação envolveu pessoas que atuam em ambientes administrativos internos e externos a campo.

4.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A empresa pesquisada trata-se de uma cooperativa agroindustrial com mais de cinco décadas de atuação, consolidada como uma das principais fornecedoras de matéria-prima para o Sistema Aurora, com forte presença na produção de suínos, leite e aves, possuindo cerca de 1.500 colaboradores. Na sua trajetória expandiu suas

atividades e diversificou investimentos, participando de empresas e entidades ligadas ao setor agropecuário, de crédito cooperativo e de fornecimento de insumos.

Atualmente, está presente em mais de 300 municípios distribuídos pelos estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Mato Grosso do Sul e Goiás, por meio de uma ampla estrutura que inclui lojas agropecuárias, supermercados, unidades de armazenamento, fábricas de ração, postos de combustíveis, centros de recebimento de leite, central de distribuição e até uma usina de tratamento de madeira.

O número de associados é de aproximadamente 20 mil. Além das operações comerciais e industriais, a cooperativa oferece assistência técnica e médica veterinária, realiza a compra da produção dos cooperados e fornece insumos e mercadorias para apoiar o desenvolvimento das propriedades rurais associadas.

4.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Do total das 30 respostas obtidas 36,7% são do gênero feminino e 63,3% do gênero masculino. Em se tratando da faixa etária a participação teve a seguinte classificação: 30% dos participantes têm de 20 a 29 anos, 40% de 30 a 39 anos, 26,7% de 40 a 49 anos e 3,3% acima de 50 anos de idade.

Contextualizando as áreas de atuação, obteve-se a participação de 63,3% de profissionais do ambiente interno (administrativo). Os profissionais da área administrativa atuam internamente, em ambiente estruturado e com processos definidos, nos quais cada colaborador desempenha uma função específica. Sua jornada de trabalho é fixa, realizada no horário comercial.

Em contraste, os trabalhadores de campo que realizam atividades externas, deslocando-se para atender cooperados em áreas rurais de sua área de atuação. Utilizam veículo próprio e não dispõem de jornada de trabalho fixa, a qual varia conforme as demandas de atendimento. Nesta área de atuação obteve a participação de 36,7% dos profissionais.

A análise de resultados foi dividida em 3 dimensões, em relação aos aspectos de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.

4.3 EXAUSTÃO EMOCIONAL

Dentro das perguntas desta dimensão, teve-se como objetivo identificar o nível de exaustão emocional entre os colaboradores da instituição. A amostra da pesquisa foi composta por 30 participantes sendo 11 colaboradores internos e 19 colaboradores externos. A seguir apresenta-se a tabela 1 que demonstra as respostas da afirmação “Já acordo exausto pela manhã” comparando as percepções entre os dois grupos.

Tabela 1 – Já acordo exausto (a) pela manhã

Respostas	Externo	Interno	Total
Nunca sinto isso	15,79%	9,09%	13,3%
Às vezes sinto isso	68,42%	81,82%	73,4%
Frequentemente sinto isso	10,53%	9,09%	10,0%
Sempre sinto isso	5,26%	0,00%	3,3%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

De acordo com os dados da pesquisa, 13,3% dos participantes relatam nunca se sentir exausto (a) pela manhã. Outros 73,3% afirmam que às vezes sentem exausto (a) pela manhã e 10% frequentemente. Em contrapartida, apenas 3,3% afirmam acordar sempre exausto pela manhã.

Fazendo a comparação entre os dois grupos pode-se analisar que no grupo interno há um maior percentual de pessoas que “às vezes” acordam exaustas (81,82%), indicando um cansaço recorrente, ainda que moderado. Nenhum caso extremo (“sempre sinto isso”), o que pode indicar certo controle ou melhores condições de recuperação física e mental.

Já no grupo de pessoal de atividades externas apresenta um menor percentual de cansaço ocasional, mas tem maior presença de casos severos (5,26% sempre exaustos, “sempre sinto isso”). Isso sugere que, embora a maioria se sinta bem, há um grupo menor em situação crítica, possivelmente mais vulnerável à Síndrome de *Burnout*.

Esses números indicam que, mesmo não sendo constante para todos, o cansaço já está presente logo no início do dia, o que demonstra uma recuperação insuficiente durante o descanso noturno, podendo ser um sinal inicial da síndrome de *Burnout*.

Segundo Maslach e Leiter (2016), esse é um dos primeiros sinais de desgaste emocional e pode indicar desequilíbrio entre demandas e recursos no trabalho. Esse achado corrobora Benevides-Pereira (2002), que identifica a exaustão como o primeiro estágio evolutivo da síndrome”. Esse achado corrobora Benevides-Pereira (2002), que identifica a exaustão como o primeiro estágio evolutivo da síndrome”.

Tabela 2 – Sinto que fico sem energia após um dia de trabalho

Respostas	Externo	Interno	Total
Nunca sinto isso	15,79%	9,09%	13,3%
Às vezes sinto isso	63,16%	81,82%	70,0%
Frequentemente sinto isso	15,79%	0,00%	10,0%
Sempre sinto isso	5,26%	9,09%	6,7%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Conforme a pesquisa, 6,7% afirmam sempre sentir que estão sem energia após um dia de trabalho, já 10% sentem essa sensação frequentemente. Quando questionado se as vezes se sentem sem energia após um dia de trabalho 70% afirmaram que sim, ainda 13,3% disseram que nunca sentem isso.

Analizando individualmente cada grupo pode-se verificar que no grupo interno ocorre uma incidência de cansaço ocasional (81,82%) e alguns casos de exaustão contínua (9,09%) sempre sinto isso. Já no grupo externo a distribuição está mais equilibrada. Há mais pessoas que “nunca” (15,79%) se sentem sem energia, mas também um número significativo que “frequentemente” sente isso (15,79%) em relação ao grupo mencionada anteriormente.

Esse resultado sugere que grande parte dos trabalhadores experimenta um desgaste significativo ao longo da jornada, o que compromete não apenas o bem-estar físico e mental, mas também o desempenho e a motivação profissional.

Pode-se identificar que os participantes apresentam níveis consideráveis de exaustão emocional. O fato de a maioria responder “às vezes” pode indicar um desgaste. Intervenções voltadas à gestão da carga de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional seriam essenciais para evitar a progressão para um quadro de *Burnout*.

Conforme Maslach e Leiter (2016) define *Burnout* como resposta prolongada a estressores crônicos no trabalho, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. Sintomas como “*acordar cansado*”

e “*ficar sem energia após o trabalho*” são indicadores iniciais de exaustão emocional, primeiro estágio do *Burnout*.

Os dados revelam uma realidade em que o cansaço e a falta de energia já fazem parte da rotina dos participantes, apontando para a necessidade de estratégias organizacionais e individuais que priorizem o bem-estar e previnam o esgotamento emocional.

4.4 DESPERSONALIZAÇÃO

Em se tratando da dimensão de despersonalização foi elaborado o seguinte questionamento, o qual obteve os dados conforme a tabela a seguir:

Tabela 3 – Evito contato mais próximo com meus colegas de trabalho

Respostas	Externo	Interno	Total
Nunca sinto isso	57,89%	27,27%	46,7%
Às vezes sinto isso	36,84%	63,64%	46,7%
Frequentemente sinto isso	5,26%	9,09%	6,6%
Sempre sinto isso	0,00%	0,00%	0,0%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Conforme a pesquisa, 6,7%, frequentemente evitam contato mais próximo com colegas de trabalho, já 46,7% nunca ou às vezes evitam o contato. Quando perguntado se sempre evitam contato com os colegas, não houve confirmação.

Interpretando os dados do grupo interno identificou que a soma do percentual de pessoas que às vezes ou frequentemente evitam contato é muito alto atingindo 72,73%, o que indica um nível mais elevado de distanciamento emocional e social. Isso pode indicar que pode estar relacionado a ambientes de trabalho mais fechados, rotinas intensas, pressões hierárquicas ou maior exposição a conflitos internos.

Já o grupo externo apresenta 57,89% de trabalhadores que nunca evitam contato, o que reflete melhor integração social e suporte interpessoal e apenas 5,26% relatam evitar frequentemente, indicando baixo risco geral de isolamento social.

Conforme Benevides-Pereira (2002) e Tamayo (2008), o afastamento entre colegas e o empobrecimento dos vínculos sociais são sintomas da fase intermediária da síndrome. A ausência de apoio social no ambiente de trabalho é um dos fatores de risco mais importantes para o desenvolvimento do *Burnout*.

Esses resultados indicam que embora exista certo distanciamento, a maioria ainda mantém vínculos interpessoais preservados dentro do ambiente laboral.

Tabela 4 – No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros

Respostas	Externo	Interno	Total
Nunca sinto isso	0,00%	0,00%	0,0%
Às vezes sinto isso	10,53%	18,18%	13,4%
Frequentemente sinto isso	36,84%	54,55%	43,3%
Sempre sinto isso	52,63%	27,27%	43,3%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Em se tratando de relacionamento uns com os outros, a pesquisa demonstrou que 43,3% frequentemente e sempre possui um bom relacionamento com os colegas de trabalho, já 13,3% afirma às vezes possuir um bom relacionamento.

Verificando os dados do ambiente externo, verifica-se que 52,63% afirmam que sempre se relacionam bem com os colegas. Já 36,84% dizem que frequentemente se relacionam bem.

Em comparação ao ambiente interno, este 27,27% dizem que sempre se relacionam bem, um percentual bem menor que o dos externos, 54,55% afirmam que frequentemente se relacionam bem e 18,18% dizem que isso ocorre às vezes.

Segundo Maslach e Leiter (2016), ambientes com apoio social, cooperação e confiança entre colegas reduzem o risco de exaustão emocional e despersonalização nas dimensões centrais do *Burnout*.

Neste quesito constatou que há um bom relacionamento uns com os outros, tendo em vista que não houve registro de maus relacionamento no ambiente de trabalho. Isso evidencia que, apesar de eventuais sinais de desgaste emocional, os renascimentos entre os membros da equipe ainda são satisfatórios.

É possível concluir que os participantes não apresentam, um quadro de despersonalização.

4.5 BAIXA REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

A baixa realização profissional representa a diminuição do sentimento de competência e eficácia no trabalho, afetando diretamente a autoestima profissional do indivíduo. Com isso neste contexto, foi feito os seguintes questionamentos:

Tabela 5 – Sinto vontade em permanecer trabalhando na empresa onde estou atuando hoje

Respostas	Externo	Interno	Total
Nunca sinto isso	0,00%	0,00%	0,0%
Às vezes sinto isso	21,05%	9,09%	16,7%
Frequentemente sinto isso	36,84%	45,45%	40,0%
Sempre sinto isso	42,11%	45,45%	43,3%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Em se tratando da vontade de permanecer trabalhando na mesma empresa, 43,3% participantes da pesquisa manifestam a vontade de permanecer no atual local de trabalho. Sendo que 40% frequentemente afirmam ter a mesma manifestação de vontade. Já 16,7% às vezes possuem esse sentimento. Não houve manifestação do desejo de não permanência do atual emprego.

No grupo interno 90,9% relatam exaustão frequentemente ou constante (sempre), em comparação ao grupo externo que o percentual chega a 78,95%. Mas há uma proporção maior em níveis moderados (“às vezes”), com um percentual de 21,05% indicando maior resistência ou menor intensidade de *Burnout*.

Segundo dados de Benevides-Pereira (2002), trabalhadores que se sentem sempre exaustos têm maior propensão a distanciamento emocional, redução de desempenho e sintomas psicossomáticos.

Esses resultados sugerem um vínculo organizacional positivo, refletindo um ambiente em que os trabalhadores, em sua maioria, se sentem pertencentes e satisfeitos com o atual contexto de trabalho.

Tabela 6 – Sinto realizado (a) profissionalmente com as atividades que realizo hoje

Respostas	Externo	Interno	Total
Nunca sinto isso	0,00%	9,09%	3,3%
Às vezes sinto isso	15,79%	27,27%	20,0%
Frequentemente sinto isso	42,11%	18,18%	33,3%
Sempre sinto isso	42,11%	45,45%	43,4%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Em relação a realização profissional, conforme as atividades que realizam, 43,3% afirmam estar realizados profissionalmente. Sendo que 33,3% e 20% afirmam que possuem esse sentimento frequentemente e às vezes, respectivamente.

Um percentual de apenas 3,3% manifesta não estarem realizados profissionalmente com as atividades que realizam hoje. Os números apresentados demonstram que há um bom nível de satisfação e reconhecimento pessoal em relação às atividades desempenhadas.

O grupo externo apresenta alta percepção de realização profissional, com menos frustração. Às vezes (15,79%), frequentemente (42,11%) e sempre (42,11%).

Esse dado sugere maior proteção contra *Burnout*, mesmo que haja exaustão, porque a realização ajuda a manter engajamento e motivação.

Já o grupo interno apresenta menor percepção de realização profissional e maior insatisfação (36,36% entre nunca e às vezes).

Considerando a relação com a Síndrome de *Burnout*, focando na dimensão de realização profissional, que é inversamente relacionada ao risco da síndrome: quanto maior a realização, menor a propensão ao *Burnout* (Maslach; Leiter, 2016).

Portanto, os dados apontam para um cenário saudável, mas que demanda atenção preventiva. A organização deve manter e fortalecer as práticas que promovem valorização, reconhecimento e desenvolvimento profissional.

5 PROPOSIÇÃO: ALTERNATIVAS PARA FORNECER UM AMBIENTE SAUDÁVEL AOS COLABORADORES

Com base nos dados da pesquisa realizada sobre as três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, pode-se propor algumas alternativas estratégicas para fornecer um ambiente de trabalho mais saudável aos colaboradores, especialmente ao grupo interno, que apresenta maior propensão à Síndrome de *Burnout*.

Em relação à gestão da carga de trabalho e flexibilidade, é recomendável reduzir sobrecarga e monotonia, revisando a distribuição de tarefas para evitar acúmulo em determinados colaboradores. Além disso, mesmo em áreas administrativas, como alternativa pode-se considerar um estudo para análise e implementação de horários flexíveis ou escalas alternativas, permitindo maior

equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O planejamento de pausas durante o dia, principalmente em funções de maior exigência cognitiva, também contribui para a recuperação física e mental.

No que se refere ao fortalecimento de relações interpessoais, ações como programas de integração podem incentivar a cooperação, empatia e comunicação entre equipes internas e externas. A criação de grupos de mentoria e suporte entre pares permite que os colaboradores compartilhem desafios e soluções, enquanto ambientes de *feedback* positivo estimulam reconhecimento entre colegas e líderes, fortalecendo vínculos e reduzindo o distanciamento social.

Para promover reconhecimento e realização profissional, é essencial estabelecer planos de desenvolvimento individual (PDI), com metas claras, treinamentos e oportunidades de crescimento, reforçando a competência e engajamento. Valorizar conquistas por meio de reconhecimento público fortalece a autoestima profissional, e a rotatividade de funções ou a oferta de novos desafios contribuem para reduzir a monotonia e aumentar o senso de propósito.

A promoção de saúde física e mental também se mostra fundamental. A implementação de programas de saúde corporativa, como ginástica laboral, alimentação saudável e gestão de estresse, pode melhorar o bem-estar geral. Apoio psicológico auxilia na gestão da ansiedade e da pressão no trabalho, enquanto incentivos à prática de atividade física e lazer contribuem para a recuperação emocional e física.

Por fim, a construção de uma cultura organizacional positiva é determinante. Liderança acessível, comunicação transparente sobre metas, desafios e mudanças organizacionais, bem como a participação dos colaboradores na tomada de decisões, fortalecem o engajamento e a confiança no ambiente de trabalho. Um clima organizacional baseado em confiança entre gestores e colaboradores reduz tensões e conflitos internos.

A soma dessas ações contribui para reduzir a exaustão emocional, prevenir a despersonalização e aumentar a satisfação profissional, diminuindo a propensão ao *Burnout* e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar os sintomas e fatores associados à Síndrome de Burnout entre colaboradores que atuam em ambientes internos (administrativos) e externos (a campo) em uma cooperativa do oeste catarinense, buscando identificar as causas e características que podem contribuir para o desenvolvimento da síndrome.

Os resultados demonstraram que, embora não haja indícios de Burnout instalado, há sinais de alerta nas três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.

Na dimensão da exaustão emocional, observou-se que a maioria dos colaboradores relatou sentir-se cansada ou sem energia ao final da jornada de trabalho, ainda que de forma não constante. Esses dados apontam para uma sobrecarga emocional e física moderada, que, se não for adequadamente gerenciada, pode evoluir para um quadro mais grave de esgotamento.

No aspecto da despersonalização, os resultados mostraram que a maior parte dos participantes mantém relações interpessoais saudáveis e colaborativas, com baixo índice de distanciamento entre colegas. Isso revela um ambiente de trabalho positivo, onde o convívio e o apoio entre os membros da equipe funcionam como fatores de proteção contra o estresse ocupacional.

Já na dimensão da baixa realização profissional, indicou um alto nível de satisfação e engajamento, com grande parte dos colaboradores relatando sentir-se realizada e com desejo de permanecer na empresa. Esse resultado demonstra um vínculo organizacional consistente, que contribui para a motivação e o bem-estar dos trabalhadores.

De forma geral, os dados indicam que a cooperativa apresenta um ambiente de trabalho equilibrado, com boa integração entre os colaboradores e um nível satisfatório de satisfação profissional. Contudo, os indícios de exaustão emocional evidenciam a importância de ações preventivas voltadas à promoção da saúde mental, à gestão equilibrada das demandas e à valorização humana dentro da organização.

Recomenda-se que a cooperativa invista em políticas de qualidade de vida no trabalho, programas de apoio psicológico, treinamentos para líderes sobre gestão

emocional e estratégias de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essas medidas são fundamentais para manter o ambiente saudável, evitar o avanço de sintomas e assegurar um desempenho sustentável da organização.

Comparando os resultados dos dois grupos constata-se que o grupo interno (administrativo) está mais propenso à Síndrome de *Burnout*, devido à combinação de maior exaustão emocional constante e moderada. Maior despersonalização, com distanciamento social no ambiente de trabalho e menor realização profissional, indicando insatisfação e menor engajamento.

Já o grupo externo (atividades de campo), apesar de apresentar casos isolados de exaustão intensa, possui melhor suporte social e maior realização profissional, fatores que atuam como protetores contra o *Burnout*.

Conclui-se, portanto, que embora a pesquisa não identifique um quadro de *Burnout*, ela evidencia a necessidade de monitoramento contínuo e de ações preventivas estruturadas, reforçando a importância da gestão humanizada como pilar essencial para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores no setor do agronegócio.

A pesquisa apresentou limitações quanto ao tamanho reduzido de participantes (30 colaboradores) e a amostra de dados, concentrada em uma única cooperativa do oeste catarinense, o que restringe a análise dos resultados. O uso apenas do questionário estruturado e da abordagem quantitativa também limitou a compreensão de aspectos individuais de cada indivíduo, para o desenvolvimento da síndrome de *Burnout*. Para estudos futuros, recomenda-se ampliar a amostra, incluindo outras organizações e setores, bem como território de pesquisa, além de adotar métodos de pesquisas que permitam analisar de forma mais contínua as percepções e a evolução dos sintomas relacionados à síndrome.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Síndrome de Burnout afeta cerca de 30 % dos trabalhadores brasileiros**. Folha do Litoral News, 2024. Disponível em: <https://folhadolitoral.com.br/en/editorias/ciencia-e-saude/sindrome-de-burnout-atinge-cerca-de-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>. Acesso em: 28 out. 2025.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. Casa do Psicólogo, 2002.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). **Burnout**: Síndrome passa a integrar lista de doenças ocupacionais pela OMS. Brasília, 20 jan. 2025.

Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/burnout-sindrome-passa-a-integrar-lista-de-doencas-ocupacionais-pela-oms/>. Acesso em: 07 jun. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAKATOS, Ernesto Marques; MARCONI, Maria Áurea. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. A mensuração da síndrome de burnout vivenciada. **Revista de Comportamento Ocupacional**, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, Christina.; LEITER, Michel. P. **Entendendo o Burnout**: ciência, psicologia e cultura. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Síndrome de burnout**: um "fenômeno ocupacional"? Classificação Internacional de Doenças. Genebra, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> . Acesso em: 07 jun. 2025.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL (PUCRS). **Síndrome de Burnout**: O Que É, Causas e Como Prevenir no Trabalho. Carreia, 2023. Disponível em: <https://online.pucrs.br/blog/sindrome-burnout> . Acesso em: 29 out. 2025.

PUBMED. **Prevalência da síndrome de burnout em médicos intensivistas em cinco capitais brasileiras**. Biblioteca Nacional de Medicina, 2016. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27737426/>. Acesso em: 29 out. 2025.

PUMED CENTRAL (PMC). **Síndrome de burnout no Brasil (2014–2024)**: variações regionais e tendências temporais em um estudo epidemiológico. PubMed Central, 2024. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12470842/>. Acesso em: 28 out. 2025.

ROCHA, Euda Kaliani Gomes Teixeira et al. Esgotamento e performatividade: a relação entre os fatores psicossociais e a síndrome de *burnout* nas organizações. **Revista Brasileira de burnout nas organizações**, v.23, n.1, 2025. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/3113/pt-BR#:~:text=1.%20Afetivos:%20exaust%C3%A3o%20emocional%2C%20humor%20depressivo%20e,de%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20profissional%2C%20alta%20frustra%C3%A7%C3%A3o%2C%20desinvestimento%20emocional>. Acesso em: 2 nov. 2025.

Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Síndrome de *burnout* no Brasil (2014-2024): variações regionais e tendência temporal em um estudo epidemiológico. v. 23, n. 3, 2025. Disponível em: <https://rbmt.org.br/details/3153/pt-BR/sindrome-de-burnout-no-brasil--2014%E2%80%932024---variacaoes-regionais-e-tendencia-temporal-em-um-estudo-epidemiologico>. Acesso em: 2 nov. 2025.

Revista Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento. Ocorrência da síndrome de burnout em profissionais de saúde no Brasil. v. 9, n. 9, Ciência e Saúde, 2019. Disponível em: <https://rsdjournal.org/rsd/article/view/7269>. Acesso em: 2 nov. 2025.

TAMAYO, Maurício Robayo. Burnout e trabalho: O impacto das condições de trabalho na saúde mental do trabalhador. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, 8(2), 37–45, 2008.

TOMAZ, Helena C. *et al.* Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais da estratégia saúde da família. **Revista de Saúde Pública** v. 24, supl. 1, e190634, 2020.