

SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERSPECTIVAS SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT

MENTAL HEALTH AND QUALITY OF WORK LIFE: PERSPECTIVES ON
BURNOUT SYNDROME

SALUD MENTAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: PERSPECTIVAS
SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT

Alessandra Moreira de Souza Soares¹, Viviana Alexandra Aragão da Rocha², Jhontan Cael de Moura³

DOI: 10.54899/dcs.v22i85.3830

Recibido: 18/11/2025 | Aceptado: 21/11/2025 | Publicación en línea: 05/12/2025.

RESUMO

A presente pesquisa tem como propósito analisar a relação entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a síndrome de burnout (SB), reconhecidas como temáticas centrais nas áreas de saúde ocupacional e psicologia organizacional. Evidências científicas apontam que contextos laborais marcados por sobrecarga de tarefas, reduzida autonomia e carência de suporte institucional favorecem o surgimento de sofrimento psicológico e comprometimentos físicos entre os trabalhadores. Por meio de uma revisão bibliográfica sistemática de 30 estudos publicados entre 2020 a 2025, este trabalho examina a forma como os componentes da QVT — apoio social, condições ambientais, remuneração, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento e oportunidades de crescimento — interagem com as dimensões do burnout, a saber: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Os resultados observados sugerem que maiores níveis de qualidade de vida no trabalho estão associados a menores índices de burnout, embora a magnitude dessa relação varie conforme o setor ocupacional, especialmente em áreas como saúde, educação e serviços administrativos. Verificou-se, ainda, que estratégias organizacionais voltadas à promoção do bem-estar e ao fortalecimento do apoio institucional exercem um papel moderador na manifestação e progressão da síndrome. Com base nessa análise, discutem-se implicações práticas para a gestão de pessoas, destacando a relevância de políticas organizacionais que incentivem ambientes laborais saudáveis e sustentáveis. Em síntese, este estudo reforça a importância de compreender a QVT como fator protetivo frente ao desenvolvimento do burnout e sugere novos caminhos para investigações empíricas de natureza longitudinal e experimental, que aprofundem a compreensão dos determinantes psicossociais envolvidos nesse fenômeno.

¹ Mestra em Administração - Educação Empreendedora, Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Recife, Pernambuco, Brasil. E-mail: alessandra18soares@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-2187-7694>

² Graduada em Psicologia, Faculdade Unama, Boa Vista, Roraima, Brasil. E-mail: viviana18aragao@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-1406-0615>

³ Mestrando em Ensino de Ciências, Universidade Estadual de Roraima (UERR), Boa Vista, Roraima, Brasil. E-mail: jhonatancaleldemoura@gmail.com

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Síndrome de Burnout. Saúde Ocupacional. Psicologia Organizacional. Bem-estar no Trabalho.

ABSTRACT

The present research aims to examine the relationship between Quality of Work Life (QWL) and Burnout Syndrome (BS), both recognized as central topics in the fields of occupational health and organizational psychology. Scientific evidence indicates that work environments characterized by task overload, limited autonomy, and insufficient institutional support contribute to the emergence of psychological distress and physical impairments among workers. Through a systematic literature review of 30 studies published between 2020 and 2025, this study investigates how the components of QWL—social support, environmental conditions, compensation, work–life balance, recognition, and opportunities for professional growth—interact with the dimensions of burnout, namely emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. The results indicate that higher levels of quality of work life are associated with lower levels of burnout, although the strength of this relationship varies across occupational sectors, particularly in healthcare, education, and administrative services. The analysis also reveals that organizational strategies focused on fostering well-being and enhancing institutional support play a moderating role in both the manifestation and progression of the syndrome. Based on these findings, the study discusses practical implications for human resource management, emphasizing the importance of organizational policies that promote healthy and sustainable work environments. In summary, the research reinforces the role of QWL as a protective factor against the development of burnout and suggests new avenues for empirical investigations of a longitudinal and experimental nature, aimed at deepening the understanding of the psychosocial determinants involved in this phenomenon.

Keywords: Quality of Work Life. Burnout Syndrome. Occupational Health. Organizational Psychology. Well-being at Work.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo (CVT) y el síndrome de burnout (SB), reconocidos como temas centrales en las áreas de salud ocupacional y psicología organizacional. La evidencia científica señala que los contextos laborales marcados por la sobrecarga de tareas, la autonomía reducida y la falta de apoyo institucional favorecen la aparición de sufrimiento psicológico y de afectaciones físicas entre los trabajadores. A través de una revisión bibliográfica sistemática de 30 estudios publicados entre 2020 y 2025, este trabajo examina cómo los componentes de la CVT —apoyo social, condiciones ambientales, remuneración, equilibrio entre la vida personal y profesional, reconocimiento y oportunidades de crecimiento— interactúan con las dimensiones del burnout, a saber: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización profesional. Los resultados observados sugieren que mayores niveles de calidad de vida en el trabajo están asociados con menores índices de burnout, aunque la magnitud de esta relación varía según el sector ocupacional, especialmente en áreas como salud, educación y servicios administrativos. Asimismo, se verificó que las estrategias organizacionales orientadas a promover el bienestar y fortalecer el apoyo institucional ejercen un papel moderador en la manifestación y progresión del síndrome. Con base en este análisis, se discuten implicaciones prácticas para la gestión de personas, destacando la relevancia de políticas organizacionales que fomenten ambientes

laborales saludables y sostenibles. En síntesis, este estudio refuerza la importancia de comprender la CVT como un factor protector frente al desarrollo del burnout y sugiere nuevas líneas para investigaciones empíricas de carácter longitudinal y experimental, que profundicen la comprensión de los determinantes psicosociales involucrados en este fenómeno.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo. Síndrome de Burnout. Salud Ocupacional. Psicología Organizacional. Bienestar laboral.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho contemporâneo tem sofrido profundas transformações decorrentes da globalização, tecnologias da informação, flexibilização e intensificação das exigências. Essas mudanças impõem ao trabalhador uma crescente demanda por desempenho, adaptabilidade e disponibilidade contínua. Nesse cenário a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem emergido como constructo central para a promoção da saúde mental e da satisfação laboral, servindo inclusive como variável de intervenção para prevenir o estresse crônico e o esgotamento profissional.

A QVT é entendida como uma configuração multidimensional que envolve condições físicas do ambiente, suporte social, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, remuneração justa, oportunidades de crescimento e reconhecimento. Quando bem estruturada, ela pode amortecer os efeitos negativos das pressões ocupacionais e fomentar o engajamento do trabalhador. Por outro lado, quando fragilizada, deixa o indivíduo mais vulnerável a manifestações de adoecimento psicológico, entre as quais se destaca a síndrome de burnout (SB).

A síndrome de burnout foi descrita inicialmente por Freudenberger nos anos 1970, ganhando amplo reconhecimento na literatura como um estado crônico de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho. A Organização Mundial da Saúde (OMS) considera o burnout um “fenômeno ocupacional”, não um transtorno mental propriamente dito, enfatizando seu vínculo direto com fatores de trabalho.

Embora haja consenso de que QVT e SB estão correlacionadas, permanece o desafio de compreender a natureza exata dessa relação: quais dimensões da QVT exercem maior influência nas diferentes dimensões do burnout; até que ponto intervenções organizacionais podem intervir

nessa dinâmica; como as características do contexto ocupacional (setor saúde, educação, empresas privadas) modicam os efeitos esperados; e qual é o papel dos fatores individuais (resiliência, personalidade, coping) nesse processo.

Este artigo propõe-se a mapear sistematicamente a literatura recente sobre QVT e SB, delinear as evidências empíricas acerca dessa relação, e refletir sobre implicações práticas para organizações e gestores. Pondera-se também lacunas atuais e sugestões de estudos futuros.

REFERENCIAL TEÓRICO

Conceito e Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um constructo multidimensional que procura captar o nível de satisfação e bem-estar que o trabalhador vivencia no ambiente laboral, considerando aspectos objetivos e subjetivos. Autores clássicos como Walton (1973) e Clegg (1984) já apontavam para dimensões essenciais como condições físicas do ambiente, segurança, natureza do trabalho, relacionamento interpessoal, e remuneração. No âmbito contemporâneo, esse conceito se expandiu para incluir equilíbrio trabalho-vida, suporte social e oportunidades de desenvolvimento profissional.

As condições físicas envolvem o ambiente ergonômico, instalações, iluminação, ventilação, ruído e segurança, fatores que afetam diretamente a saúde física e a sensação de conforto no trabalho (Tatsch, 2023). Quando essas condições são inadequadas, o desgaste físico e mental tende a aumentar. O suporte social refere-se às relações de apoio entre colegas e gestores, comunicação aberta e feedback constante, fomentando um clima de confiança e cooperação. Para os autores Amâncio, Mendes e Martins (2021) a remuneração justa e os benefícios são reconhecidos como indicadores de justiça organizacional, incidindo sobre o comprometimento e motivação. Corroborando com essa ideia as pesquisas de Piacentini e Winck (2023) mostram que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional emerge como dimensão cada vez mais valorizada: permitir flexibilidade, controle do tempo e desconexão fora do expediente contribui para redução do estresse crônico.

Hounsell (2024) propôs aprofundar o estudo do ambiente de trabalho a partir da investigação dos processos psicodinâmicos acionados pelos trabalhadores, compreendendo o trabalho como um campo complexo, capaz de gerar tanto sofrimento e adoecimento quanto

prazer, criação e bem-estar psicológico. Essa abordagem amplia a compreensão do fenômeno laboral ao integrar dimensões subjetivas, sociais e organizacionais, reconhecendo que o significado atribuído ao trabalho influencia diretamente a saúde mental e a construção da identidade do sujeito (De Paiva, 2023).

Em síntese, a QVT funciona tanto como indicador do bem-estar organizacional quanto como elemento protetivo frente a pressões laborais. Um trabalhador que percebe bons níveis de QVT tende a estar em um estado psicológico mais resiliente frente a adversidades.

Síndrome de Burnout: Causas, Manifestações e Impactos

A síndrome de burnout (SB) é caracterizada por três dimensões principais: exaustão emocional, decorrente do esgotamento das reservas emocionais; despersonalização/cinismo, manifestada por atitudes negativas, distanciamento e “desumanização” em relação ao trabalho e às pessoas; e redução da realização profissional, com sentimento de ineficácia e baixa autoeficácia no desempenho das tarefas (Perniciotti, 2020).

De acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID-11), elaborada pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019), o burnout referenciado pelo CID-11 pelo código QD85, é classificado como um fenômeno ocupacional, e não como uma condição médica, sendo definido como um estado de exaustão resultante do estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi adequadamente administrado.

A síndrome manifesta-se por meio de fadiga persistente, apatia, irritabilidade, queda de produtividade e distanciamento afetivo em relação às atividades e colegas. Sua ocorrência está fortemente relacionada a contextos organizacionais disfuncionais, como jornadas extensas, ausência de reconhecimento, falta de autonomia e relações interpessoais conflituosas. Dessa forma, o burnout reflete um desequilíbrio entre as exigências profissionais e os recursos disponíveis para enfrentá-las, impactando negativamente tanto o bem-estar do indivíduo quanto a eficácia institucional (Scarabel, 2023).

Nessa direção Silva (2024) discute que as causas da síndrome de burnout (SB) são múltiplas e inter-relacionadas. Entre elas, destacam-se a sobrecarga de trabalho (horas excessivas, prazos apertados), falta de controle e autonomia, conflito de papéis, insegurança laboral, fraco suporte social, e ausência de reconhecimento. Aspectos individuais como traços de personalidade, resiliência, coping agem como moderadores para o surgimento dos sintomas. Em seus recentes

estudos Paula (2025) também aponta para fatores contextuais, como cultura organizacional excessivamente exigente que agravam o desgaste psicológico.

Os impactos da SB vão além da esfera individual e afetam organizações e sociedade. No plano individual, manifestam-se distúrbios psicossomáticos, queda no desempenho, absenteísmo, rotatividade e até afastamentos de saúde. No nível organizacional, há perda de produtividade, clima degradado, aumento nos custos com rotatividade e retrabalho.

Evidências Empíricas da Relação QVT – Burnout

Diversos estudos empíricos investigaram a relação entre QVT e burnout em diferentes contextos ocupacionais. Por exemplo, uma pesquisa realizada por Borges (2023) encontrou correlação significativa entre QVT e dimensões do burnout (exaustão, despersonalização e eficácia profissional) em pesquisas com profissionais da Estratégia Saúde da Família. Outro estudo com enfermeiros em pronto atendimento identificou que escores mais elevados de burnout correlacionavam com redução significativa nas dimensões de vitalidade, saúde mental e qualidade de vida geral (Ribeiro, 2021). Em estudos no contexto da educação, professores manifestaram que baixa QVT (por fatores como carga horária excessiva, falta de reconhecimento) estava associada a maiores níveis de adoecimento psíquico, inclusive burnout (Santana, 2021).

No campo de escritórios contábeis, foi observado que existia correlação negativa entre algumas dimensões de burnout e fatores de qualidade de vida profissional, embora com coeficientes moderados, sugerindo que o vínculo entre as variáveis pode variar conforme o ambiente laboral específico (De Oliveira et al., 2021). Em síntese, os estudos convergem em afirmar que uma QVT robusta tende a atenuar a intensidade do burnout, embora o grau dessa relação dependa de variáveis contextuais e individuais.

Modelos Teóricos que Explicam a Interação entre QVT e Burnout

Para fundamentar teoricamente a relação entre QVT e burnout, alguns modelos psicológicos e organizacionais são relevantes:

- **Teoria Demanda-Recursos (JD-R):** segundo esse modelo, o equilíbrio entre demandas do trabalho (exigências físicas, mentais e emocionais) e recursos (autonomia, suporte social, feedback) determina os níveis de estresse ocupacional. Quando os recursos são

insuficientes para suprir as demandas, ocorre desgaste e aumento do risco de burnout. Em estudos recentes, verificou-se que recursos elevados moderam o efeito das demandas sobre o burnout (Dorta-Afonso, Romero-Dominguez, 2025).

- **Teoria dos Eventos Afetivos (AET):** Dos Santos Nascimento et al., (2025) propõem que eventos diários no ambiente de trabalho — positivos ou negativos — influenciam diretamente o estado emocional dos trabalhadores, que por sua vez afeta seu bem-estar e satisfação no trabalho. A QVT pode ser entendida como um moderador na forma como esses eventos afetam o indivíduo.
- **Teoria da Conservação de Recursos (COR):** estudos de Guimarães (2025) enfatizam que os indivíduos buscam conservar recursos físicos, psicológicos e sociais. O burnout corre quando há perda sustentada de recursos ou ameaça de perda, e a QVT pode atuar como reposição de recursos, mitigando o risco de esgotamento.
- **Teoria Cognitivo-Transacional do Estresse:** proposta por Lazarus e Folkman, enfatiza o processo de avaliação (primária e secundária) que o indivíduo faz diante de demandas estressoras. A percepção de QVT pode influenciar essa avaliação (por exemplo, se o trabalhador acredita ter respaldo organizacional, ele pode reavaliar a situação como menos ameaçadora (Pinheiro et al., 2025).
- **Modelo de Suporte Social e Clima Organizacional:** Bajaba (2022) sugere que a percepção de suporte (colegas, supervisores) e a qualidade do clima organizacional mediam o efeito das condições objetivas de trabalho na saúde mental. Nesse sentido, uma alta QVT favorece um clima positivo que inibe o surgimento da síndrome de burnout.

Esses modelos fornecem um arcabouço teórico robusto para entender como fatores organizacionais (componentes da QVT) interagem com processos psicológicos para produzir situações de desgaste e exaustão.

Intervenções Organizacionais e Estratégias de Promoção da QVT Frente ao Burnout

Dadas as evidências de que uma QVT elevada pode atenuar ou prevenir o burnout, PIORSKI (2024) relata que diversas estratégias organizacionais têm sido sugeridas e testadas:

1. **Ajuste de demandas e carga de trabalho:** revisão de metas, redistribuição de tarefas, limitação de horas extras e pausas regulares ajudam a reduzir o desgaste emocional.

2. **Fortalecimento de recursos organizacionais:** aumentar a autonomia, envolver os colaboradores nas decisões, promover feedback contínuo e programas de reconhecimento favorece o engajamento e reduz o risco de despersonalização.
3. **Treinamento de habilidades psicológicas:** programas de resiliência, manejo do estresse, técnicas de autocuidado, mindfulness e coaching têm mostrado eficácia em melhorar a QVT e moderar sintomas de burnout.
4. **Melhoria das condições físicas e do ambiente:** investir em ergonomia, iluminação, ventilação, mobiliário adequado e segurança ocupacional para reduzir desgaste físico e mental.
5. **Políticas de equilíbrio trabalho-vida:** oferecer flexibilidade de horário, trabalho híbrido/remoto, incentivos às pausas e desconexão fora do expediente para preservar limites pessoais.

Estudos piloto revelam que intervenções combinadas (ajuste de demandas + fortalecimento de recursos + capacitação individual) apresentam maiores impactos positivos do que ações isoladas. No entanto, a maioria das pesquisas é transversal, e há necessidade de estudos longitudinais para avaliar a sustentação dos efeitos ao longo do tempo (Vieira, 2022).

Intervenções e Contribuições da Psicologia na QVT e SB

A Psicologia exerce um papel fundamental na promoção da qualidade de vida no trabalho (QVT) e na prevenção e enfrentamento da Síndrome de Burnout, uma vez que ambas as dimensões estão diretamente relacionadas ao equilíbrio entre saúde mental, bem-estar emocional e condições organizacionais. De acordo com Bittar (2024), a QVT envolve a integração entre fatores físicos, psicológicos e sociais que influenciam o desempenho e a satisfação dos trabalhadores, sendo o psicólogo um agente essencial na identificação e modificação de aspectos que comprometem o equilíbrio psíquico e emocional no ambiente laboral.

A Síndrome de Burnout, caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (Alves, 2023), representa uma das expressões mais graves do adoecimento psíquico relacionado ao trabalho. Nesse contexto, a Psicologia organizacional e do trabalho busca compreender as dinâmicas subjetivas e institucionais que contribuem para o surgimento do esgotamento profissional, propondo estratégias de prevenção, intervenção e acompanhamento psicológico.

Segundo Brito (2025) o trabalho é simultaneamente, fonte de prazer e sofrimento; portanto, compreender as condições em que ele se torna patogênico é essencial para preservar a saúde mental do trabalhador. A Psicologia, por meio da Psicodinâmica do Trabalho, contribui com análises profundas sobre os processos subjetivos implicados nas vivências de prazer e sofrimento, buscando restaurar o sentido do trabalho e o reconhecimento simbólico do sujeito em sua atividade.

Além disso, a atuação do psicólogo pode ocorrer em diferentes níveis: individual, grupal e organizacional. No nível individual, o profissional oferece suporte psicoterapêutico, ajudando o trabalhador a desenvolver estratégias de enfrentamento saudáveis diante das exigências do ambiente. No nível grupal, promove-se o diálogo entre equipes e lideranças, visando à melhoria das relações interpessoais e à redução de conflitos (Ivanicska et al., 2024). Já no nível organizacional, a Psicologia pode atuar na elaboração de programas de promoção de saúde mental, políticas de reconhecimento, flexibilização do trabalho e práticas de gestão mais humanizadas (Ferreira, 2024).

De acordo com Soares (2023) a prevenção da síndrome de burnout passa necessariamente pela valorização da subjetividade do trabalhador e pela criação de espaços institucionais de escuta, onde o sofrimento possa ser simbolizado e ressignificado. Tais ações não apenas reduzem o risco de adoecimento, mas também fortalecem o engajamento, o sentimento de pertencimento e o propósito profissional.

A intervenção psicológica voltada à qualidade de vida no trabalho deve ser compreendida como um processo contínuo, que envolve tanto o diagnóstico organizacional quanto a promoção de um ambiente saudável e ético. Como afirmam em suas pesquisas respectivamente, De Almeida (2025) e Do Vale (2025) o papel do psicólogo é ampliar a consciência sobre os fatores psicossociais que geram estresse e promover o desenvolvimento de competências emocionais e relacionais que favoreçam o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Dessa forma, a Psicologia contribui para a transformação da cultura organizacional, promovendo práticas que reconheçam o valor humano do trabalhador, estimulem o autocuidado e priorizem o diálogo entre saúde e produtividade. Assim, ela se consolida como uma ciência e profissão indispensável para a prevenção do burnout e para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, éticos e sustentáveis.

METODOLOGIA

O presente estudo adotou uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2017), a pesquisa bibliográfica tem como objetivo principal o levantamento, seleção e análise de referências teóricas já publicadas sobre determinado tema, possibilitando a construção de um quadro conceitual que subsidie novas interpretações e reflexões.

A investigação foi desenvolvida a partir da consulta a livros, dissertações, teses e artigos científicos disponíveis em bases de dados acadêmicas, tais como SciELO, PePSIC, Google Acadêmico e CAPES Periódicos. Foram utilizados descritores relacionados ao tema, como *síndrome de burnout*, *qualidade de vida no trabalho*, *saúde mental do trabalhador* e *psicologia organizacional*.

Os critérios de inclusão envolveram publicações entre os anos de 2020 e 2025, em língua portuguesa, inglesa e espanhola, que abordassem aspectos teóricos e empíricos sobre a relação entre qualidade de vida no trabalho (QVT) e síndrome de burnout (SB), totalizando 30 artigos analisados. Foram excluídos materiais sem embasamento científico, duplicados ou que não apresentassem relação direta com o objeto de estudo.

A análise dos dados seguiu uma leitura interpretativa e crítica, com o objetivo de identificar convergências e divergências teóricas entre os autores, bem como as principais categorias temáticas emergentes das publicações revisadas. Essa estratégia permitiu sistematizar o conhecimento existente sobre a temática e apontar lacunas que podem orientar futuras pesquisas empíricas.

No conjunto de estudos investigados, observa-se que quando as avaliações de QVT são elevadas, os níveis de burnout tendem a ser menores, especialmente na dimensão de exaustão emocional. Esse padrão foi constante em pesquisas com profissionais da saúde, educação e setores administrativos. Por exemplo, o estudo em unidades de pronto atendimento constatou correlações estatisticamente significativas entre burnout e as dimensões de vitalidade, saúde mental e qualidade de vida geral (Ribeiro, 2021). Isso sugere que investir em fatores que promovem vitalidade e bem-estar físico e mental no ambiente de trabalho pode ser decisivo para mitigar o esgotamento.

Todavia, nem todas as correlações entre QVT e burnout atingiram grande magnitude. Em ambientes de escritórios contábeis, a relação negativa entre as variáveis foi moderada, indicando

que outras variáveis mediadoras ou moderadoras — como características pessoais, cultura organizacional ou suporte externo — podem modular o efeito. Nesse contexto, a QVT atua mais como fator de amortecimento do que como determinante absoluto da condição de burnout (De Oliveira et al., 2021).

Outro aspecto observado é que algumas dimensões da QVT parecem exercer maior peso na relação com burnout do que outras. Por exemplo, suporte social e reconhecimento frequentemente mostraram impacto mais contundente sobre a dimensão de despersonalização, enquanto equilíbrio trabalho-vida e condições físicas mostraram maior influência sobre exaustão emocional. Essa diferenciação sugere que estratégias de intervenção devem considerar quais dimensões da QVT precisam ser priorizadas conforme o perfil ocupacional.

Em alguns casos, as intervenções organizacionais reportadas apresentaram resultados promissores para redução dos níveis de burnout e melhoria da percepção de QVT. Contudo, a maioria dos estudos é intrínseca ao desenho transversal, o que impede inferência causal robusta. Ainda assim, há indícios de que práticas sustentadas e integradas podem gerar efeitos protetivos duradouros.

Além disso, ressalta-se que o contexto ocupacional tem papel moderador. Setores com alta carga emocional (como saúde, educação, assistência social) apresentam sensibilidades mais elevadas à fragilidade da QVT. Nessas áreas, até pequenas melhorias em suporte e reconhecimento podem produzir efeitos significativos na mitigação do burnout. Por outro lado, ambientes administrativos com menor pressão emocional demandam ajustes mais estruturais para que se perceba impacto estatisticamente relevante.

Finalmente, verifica-se que lacunas existem no uso de metodologias longitudinais e experimentais que possam testar intervenções diretamente. A maioria dos trabalhos concentra-se em correlações pontuais. Para avançar na compreensão da relação entre QVT e burnout, é imprescindível desenvolver estudos que monitorem a evolução dos sintomas ao longo do tempo sob ação de intervenções sistemáticas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados apresentados reforçam a existência de uma relação inversa entre os níveis de qualidade de vida no trabalho (QVT) e a ocorrência da síndrome de burnout (SB), confirmando achados prévios de autores como Borges (2023), Ribeiro (2021) e Santana (2021). Essa

correlação negativa indica que ambientes laborais com condições adequadas, suporte social efetivo, reconhecimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional favorecem a manutenção da saúde mental e reduzem o risco de esgotamento emocional.

A análise dos estudos evidencia que a QVT atua como um fator protetivo, mas sua eficácia depende do contexto organizacional e das práticas de gestão implementadas. De acordo com Hounsell (2024) e De Paiva (2023), a subjetividade do trabalhador exerce papel fundamental na forma como as condições objetivas de trabalho são vivenciadas, o que sugere que políticas institucionais precisam ir além de medidas estruturais e considerar também as dimensões psicossociais e afetivas do labor.

Outro ponto relevante é a diferença de impacto das dimensões da QVT sobre as manifestações do burnout. Enquanto o suporte social e o reconhecimento apresentam maior influência sobre a despersonalização, o equilíbrio trabalho-vida e as condições físicas afetam diretamente a exaustão emocional, conforme demonstrado por Piacentini e Winck (2023) e Dorta-Afonso e Romero-Dominguez (2025). Tais evidências sugerem que intervenções generalizadas podem ter eficácia limitada se não forem direcionadas às necessidades específicas de cada categoria profissional.

Além disso, o papel da cultura organizacional, destacado por Paula (2025), mostra-se crucial para a prevenção do burnout. Ambientes em que predominam práticas de gestão autoritárias, metas inatingíveis e ausência de reconhecimento tendem a elevar o risco de adoecimento psíquico, enquanto culturas que valorizam o diálogo, a autonomia e o suporte interpessoal fortalecem a resiliência coletiva e individual. Esse aspecto se alinha à Teoria da Conservação de Recursos (Guimarães, 2025), que propõe que o esgotamento ocorre quando há perda constante ou ameaça de perda de recursos emocionais e sociais.

Os achados também ressaltam a importância da atuação da Psicologia Organizacional na mediação dos processos de saúde e sofrimento no trabalho. Como defendem Bittar (2024) e Soares (2023), o psicólogo tem papel essencial na criação de espaços de escuta e na promoção de estratégias de enfrentamento saudáveis, contribuindo para uma cultura institucional pautada no cuidado e no reconhecimento simbólico do trabalhador.

Entretanto, a literatura revisada ainda apresenta limitações metodológicas, sobretudo pela predominância de estudos transversais, o que restringe a compreensão causal entre QVT e burnout. Pesquisas longitudinais e experimentais são necessárias para verificar o impacto de programas de intervenção e a sustentação de seus efeitos ao longo do tempo, conforme defendido

por Vieira (2022).

Em síntese, os dados analisados e as evidências teóricas convergem para a ideia de que investir na qualidade de vida no trabalho não é apenas uma questão de bem-estar individual, mas uma estratégia organizacional essencial para prevenir o burnout, aumentar o engajamento e promover sustentabilidade humana nas instituições.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Síndrome de Burnout (SB), identificando como os fatores organizacionais e psicossociais influenciam o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores. A partir da revisão bibliográfica sistemática realizada, constatou-se que níveis elevados de QVT estão associados à redução dos sintomas de burnout, especialmente no que se refere à exaustão emocional e à despersonalização.

Observou-se também que a QVT atua como um fator protetivo relevante, uma vez que o suporte social, o reconhecimento profissional e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional demonstram impacto direto na prevenção do esgotamento ocupacional. Esses achados confirmam que ambientes de trabalho saudáveis e práticas de gestão humanizadas contribuem para maior satisfação, engajamento e estabilidade emocional dos trabalhadores.

Além disso, verificou-se que a Psicologia Organizacional desempenha papel essencial na promoção de intervenções que favoreçam o bem-estar e o equilíbrio psíquico no contexto laboral, por meio de ações voltadas à escuta ativa, à valorização do sujeito e à construção de vínculos interpessoais saudáveis. Assim, a atuação do psicólogo e o comprometimento institucional com a QVT são fundamentais para reduzir o risco de adoecimento e promover uma cultura organizacional mais ética e sustentável. Constatou-se, portanto, que a valorização da Qualidade de Vida no Trabalho não deve ser vista apenas como um benefício adicional, mas como uma estratégia organizacional indispensável à prevenção do burnout e à promoção da saúde mental no ambiente laboral. As organizações que integram políticas permanentes de QVT demonstram maior capacidade de preservar a integridade emocional de seus profissionais e de garantir produtividade com bem-estar.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Adelaide Martins. **Fatores de influência na qualidade de vida dos profissionais de saúde: uma discussão sobre a qualidade de vida no trabalho**. 2023. Disponível em: <<https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/4145>>. Acesso em: 16 out. 2025.
- AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone Aparecida. **Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa da literatura. Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 11, n. 2, p. 88-102, 2021. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10319890>>. Acesso em: 16 out. 2025.
- BAJABA, Saleh; AZIM, Mohammad Tahlil; UDDIN, Md Aftab. **O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: o papel mediador do conflito trabalho-família**. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 24, p. 48-65, 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/7gmsrYYkGpw5C4WZpxxBNSL/>>. Acesso em: 16 out. 2025.
- BITTAR, Milena Alves; FAJARDO, Ivan Vasconcelos. **A importância da qualidade de vida no trabalho: impacto psicológico do ambiente organizacional**. *Cadernos de Psicologia*, v. 6, n. 11, 2024. Disponível em: <<https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/4145>>. Acesso em: 16 out. 2025.
- BORGES, Marta Maria Souza et al. **Qualidade de vida no trabalho e Burnout em trabalhadores da estratégia saúde da família**. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, v. 44, p. e20220279, 2023. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rngen/a/XJhVWLfTDbcPDHN7WQPP5gR/?lang=pt>>. Acesso em: 16 out. 2025.
- BRITO, Maria Ervanis. **A saúde mental do trabalhador e o direito à proteção contra os riscos psicossociais: uma análise a partir da concretização do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho**. 2025. Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/80283>>. Acesso em: 16 out. 2025.
- CLEGG, Chris W. **A derivação de modelos de trabalho**. *Journal of Organizational Behavior*, v. 5, n. 2, p. 131-146, 1984. Disponível em: 10 jul 2025.
- DE ALMEIDA, Bruno Vilar Rocha. **A Relação Entre Bem-Estar Emocional E Produtividade**. *BIUS-Boletim Informativo Unimotrisaúde em Sociogerontologia*, v. 40, n. 34, p. 1-17, 2023. <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/BIUS/article/view/12846>. Acesso em: 16 out. 2025.
- DE OLIVEIRA, Amanda Xavier; ANTONELLI, Ricardo Adriano; PORTULHAK, Henrique. **Síndrome de Burnout e qualidade de vida profissional: um estudo em escritórios contábeis do sudoeste do Paraná**. *Revista Alcance*, v. 28, n. 2, p. 242-257, 2021. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/4777/477767135007/477767135007.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2025.

DE PAIVA, Kely Cesar Martins. **Jovens trabalhadores: teorias, pesquisas e reflexões no contexto brasileiro**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/76336/1/jovens_trabalhadores_ebook.pdf>. Acesso em: 16 out. 2025.

DO VALE, Paulla Rosane Moura et al. **A Influência Da Resiliência E Inteligência Emocional No Desempenho Profissional E Na Gestão De Emoções No Ambiente De Trabalho**. *ARACÊ*, v. 7, n. 6, p. 34783-34801, 2025. <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/6228>. Acesso em: 16 out. 2025.

DORTA-AFONSO, Daniel; ROMERO-DOMINGUEZ, Laura. **High-performance work systems in job demands-resources theory: implications for employee burnout and quality of life**. *International Journal of Hospitality Management*, v. 126, p. 104066, 2025. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.104066>>. Acesso em: 16 out. 2025.

DOS SANTOS NASCIMENTO, Marcos Alves et al. **Afetividade e desempenho no trabalho: um estudo bibliográfico sobre a mensuração do construto afetivo em contextos organizacionais**. *Revista Tópicos*, v. 3, n. 22, p. 1-16, 2025. Disponível em: <<https://revistatopicos.com.br/artigos/afetividade-e-desempenho-no-trabalho-um-estudo-bibliografico-sobre-a-mensuracao-do-construto-afetivo-em-contextos-organizacionais>>. Acesso em: 16 out. 2025.

FERREIRA, Maria Idália. **Tendências na Interação entre Recrutamento & Seleção de Pessoas e Trabalho Digno: Boas Práticas para Promoção de Ambientes de Trabalho Saudáveis**. 2024. **Dissertação de Mestrado**. Universidade Portucalense (Portugal). Disponível em: <https://search.proquest.com/openview/323b2624b6608a34ba608e774e3f9946/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>. acesso em: 16 out 2025.

FREUDENBERGER, Herbert J. **Burnout: preocupações passadas, presentes e futuras. Perda, Luto e Cuidado**, v. 3, n. 1-2, p. 1-10, 1989. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1300/J132v03n01_01>. Acesso em: 16 out. 2025.

GUIMARÃES, Abraão. **Quando o ambiente adoece: burnout e a luta por qualidade de vida**. São Paulo: Editora Dialética, 2025. Disponível em: <<https://books.google.com/books?hl=pt-BR&id=rRNpEQAAQBAJ>>. Acesso em: 16 out. 2025.

HOUNSELL, Erika Priscilla de Freitas. **Saúde mental e trabalho: riscos psicossociais e vivências subjetivas de servidores da saúde do Estado do Amazonas**. 2024. Disponível em: <<https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/10333>>. Acesso em: 16 out. 2025.

IVANICKA, Rebeca Freitas; DA ROCHA, Bruna Beatriz; GUIMARÃES, Ana Maria Biavati. **Entre nós, há laços! Escritos em Psicologia Humanista-Existencial-Fenomenológica**. 2021. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/68346879/Entre_nos_ha_lacos_.pdf>. Acesso em: 16 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. CID-11 – Burnout (QD85). 2019. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/83269-s%C3%AAdndrome-de-burnout-%C3%A9-detalhada-em-classifica%C3%A7%C3%A3o-internacional-da-oms>. Acesso em: 16 out. 2025.

PAULA, Edson Roberto de. **A influência da cultura organizacional na segurança psicológica e nos comportamentos de voz e silêncio nas organizações: implicações para burnout e engajamento no trabalho no contexto brasileiro**. 2025. Disponível em: <https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/bitstream/handle/123456789/17605/ccv_ppgpsico_tese_paula_er.pdf>. Acesso em: 16 out. 2025.

PIACENTINI, Marcos; WINCK, César Augustus. **Validação psicométrica da escala para avaliação da qualidade de vida no trabalho escolar – QWSL. Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 15, n. 43, p. 121-138, 2023. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/108917565/REVISADO_7_Artigo_2.pdf>. Acesso em: 16 out. 2025.

PINHEIRO, Weider Silva; DA SILVA JÚNIOR, Valdir Barbosa; MOTA, Simone Fraga. **Caminhos da resiliência: o impacto do estresse e da violência na subjetividade humana**. São Paulo: Editora Amplamente, 2025. Disponível em: <<https://books.google.com/books?hl=pt-BR&id=0J6BEQAAQBAJ>>. Acesso em: 16 out. 2025.

PIORSKI, Julliana Soares Frazão. **Custo humano e estratégias de mediação no trabalho dos desenvolvedores de software em São Luís (MA): como fica a qualidade de vida no trabalho?**. 2024. Disponível em: <<https://tede2c.ufma.br/jspui/handle/tede/6094>>. Acesso em: 16 out. 2025.

RIBEIRO, Emelly Kerolayne do Amaral et al. **Influência da síndrome de burnout na qualidade de vida de profissionais da enfermagem: estudo quantitativo. Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 74, p. e20200298, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/reben/a/gQKZSHwTCvmhM6xbctHjgq/?lang=pt>>. Acesso em: 16 out. 2025.

SANTANA, Gracielle dos Santos et al. **Síndrome de burnout e a docência no ensino básico: uma análise comparativa entre docentes de escolas públicas e privadas**. 2021. Disponível em: <<https://tede2.ufma.br/jspui/handle/tede/3747>>. Acesso em: 16 out. 2025.

SCARABEL, Elisabete Itatani; DE OLIVEIRA PEDROSA, Rosimary; DA FONSECA, Fábio Luiz Socreppa. **O manejo psicológico da tanatologia no luto. Psicologia e Sociedade: Temáticas Emergentes**, p. 9, 2023. Disponível em: <<https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/65789/1/Psicologia%20e%20Sociedade%20Tem%C3%A1ticas%20Emergentes.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2025.

SILVA, Kamillyn Oliveira et al. **Bem-estar mental e fadiga no trabalho: a ascensão da síndrome de burnout. Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, v. 6, n. 10, p. 1827-1838, 2024. Disponível em: <<https://bjih.emnuvens.com.br/bjih/article/view/3932>>. Acesso em: 16 out. 2025.

SOARES, Marilaine Aparecida. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições para a saúde mental do trabalhador e intervenções propostas para a prevenção da Síndrome de Burnout**. 2023. Disponível em: <<http://repositorio.fucamp.com.br/handle/FUCAMP/662>>. Acesso em: 16 out. 2025.

TATSCH, Fabíola. **Proposta de medidas normativas do manual de saúde e segurança do servidor visando a promoção da saúde mental dos policiais penais no estado de Santa Catarina: limites e possibilidades**. 2024. Disponível em:
<<http://200.18.15.28/handle/1/10745>>. Acesso em: 16 out. 2025.

VIEIRA, Daniele de Souza et al. **Efeito de uma intervenção educativa com enfermeiros para a vigilância do crescimento e do desenvolvimento infantil na consulta de puericultura: um estudo misto**. 2022. Disponível em:
<<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/25696>>. Acesso em: 16 out. 2025.

Walton, R. E. *Quality of Working Life: What Is It?* 1973. Disponível em:
<https://search.proquest.com/openview/05174145ee53de19223eae9febab8ba8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=35193>. Acesso em: 10 jul. 2025.