

SÍNDROME DE BURNOUT, CULTURA DA HIPERPRODUTIVIDADE E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA ERGONOMIA ORGANIZACIONAL PARA A COMPREENSÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

BURNOUT SYNDROME, HYPER-PRODUCTIVITY CULTURE, AND WORK ORGANIZATION: CONTRIBUTIONS OF ORGANIZATIONAL ERGONOMICS TO UNDERSTANDING PSYCHOSOCIAL RISKS

 <https://doi.org/10.63330/aurumpub.068-015>

Vanja Maria de Holanda Reis Caldas

Mestra em Ergonomia – UFPE

E-mail: vanja.caldas@ufpe.br

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4176-6125>

Resumo

As profundas transformações ocorridas na organização do trabalho nas últimas décadas intensificaram as exigências cognitivas, emocionais e organizacionais impostas aos trabalhadores. Nesse contexto, a Síndrome de Burnout consolidou-se como um importante fenômeno relacionado ao trabalho, caracterizado pelo esgotamento decorrente da exposição prolongada a condições laborais desfavoráveis. Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre a organização do trabalho, a cultura da hiperprodutividade e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, discutindo suas interfaces com os princípios da Ergonomia Organizacional. Adotou-se como método a revisão integrativa da literatura, estruturada a partir de protocolo previamente definido, contemplando publicações científicas sobre Burnout, fatores psicossociais, organização do trabalho e ergonomia. A análise evidencia que a intensificação do trabalho, a ampliação das exigências de desempenho, a redução da autonomia, a insuficiência de recursos organizacionais, as falhas de comunicação e a fragilidade das redes de apoio constituem fatores que favorecem o adoecimento ocupacional. Sob a perspectiva da Ergonomia Organizacional, tais elementos devem ser compreendidos como componentes do sistema sociotécnico, cuja configuração influencia diretamente a saúde, a segurança e o desempenho humano. Conclui-se que a prevenção do Burnout requer intervenções estruturais voltadas ao redesenho da organização do trabalho, ao equilíbrio entre demandas e recursos e à promoção de ambientes laborais mais saudáveis, superando abordagens centradas exclusivamente no indivíduo.

Palavras-chave: Ergonomia Organizacional; Organização do Trabalho; Riscos Psicossociais; Saúde do Trabalhador; Síndrome de Burnout.

Abstract

Contemporary transformations in work organization have intensified the cognitive, emotional, and organizational demands imposed on workers. Within this context, Burnout Syndrome has emerged as a significant work-related phenomenon associated with prolonged exposure to unfavorable working conditions. This study aimed to analyze the relationship between work organization, the culture of hyperproductivity, and the development of Burnout Syndrome, discussing these issues from the perspective of Organizational Ergonomics. An integrative literature review was conducted based on a previously defined review protocol addressing burnout, psychosocial risks, work organization, and ergonomics. The analysis indicates that work intensification, increasing performance demands, reduced autonomy, insufficient organizational resources, communication failures, and weak social support networks are important factors associated with occupational illness. From the perspective of Organizational Ergonomics, these factors should be understood as components of the sociotechnical system whose configuration directly affects workers' health, safety, and performance. The findings suggest that Burnout prevention requires structural interventions focused on redesigning work organization, balancing job demands and organizational resources, and promoting healthier work environments rather than relying exclusively on individual-centered approaches.

Keywords: Burnout Syndrome; Occupational Health; Organizational Ergonomics; Psychosocial Risks; Work Organization.

1 INTRODUÇÃO

As transformações observadas no mundo do trabalho nas últimas décadas modificaram profundamente a forma como as atividades laborais são organizadas, gerenciadas e executadas. A incorporação de tecnologias digitais, a intensificação dos processos produtivos, a adoção de sistemas de gestão orientados por indicadores de desempenho e a ampliação das formas flexíveis de organização do trabalho combinaram para elevar o ritmo das atividades e ampliar as exigências cognitivas, emocionais e organizacionais impostas aos trabalhadores (Antunes, 2018; Sennett, 2009).

Embora tais mudanças tenham promovido ganhos de produtividade e eficiência em diversos setores, também favoreceram o surgimento de novos riscos ocupacionais, especialmente aqueles relacionados aos fatores psicossociais. A pressão permanente por resultados, a intensificação das jornadas, a elevada carga mental, a instabilidade organizacional, a redução da autonomia e o enfraquecimento das relações de cooperação passaram a compor um cenário capaz de comprometer progressivamente a saúde física e mental dos trabalhadores (Glina & Rocha, 2010; Seligmann-Silva, 2011).

Nesse contexto, a Síndrome de Burnout destaca-se como uma das manifestações mais relevantes do adoecimento relacionado ao trabalho. Caracteriza-se por um processo gradual de esgotamento decorrente da exposição prolongada a condições organizacionais desfavoráveis, refletindo a incapacidade do sistema de trabalho em manter equilíbrio entre as demandas impostas e os recursos disponibilizados aos trabalhadores (Maslach & Leiter, 2016; WHO, 2019). Mais do que um problema individual, o Burnout representa um fenômeno que envolve aspectos estruturais da organização do trabalho, da gestão e das relações socioprofissionais.

A compreensão desse fenômeno exige uma abordagem que ultrapasse interpretações centradas exclusivamente nas características individuais dos trabalhadores. Sob essa perspectiva, a Ergonomia Organizacional oferece importante referencial teórico para analisar como a configuração dos sistemas sociotécnicos influencia a saúde, o desempenho e a sustentabilidade das organizações (Falzon, 2007; IEA, 2021). Ao considerar elementos como distribuição das cargas de trabalho, autonomia, comunicação, cooperação, processos decisórios e desenho organizacional, essa abordagem permite compreender o Burnout como resultado de inadequações estruturais existentes no ambiente laboral (Guérin *et al.*, 2001; Wisner, 1994).

Paralelamente, observa-se a consolidação da denominada cultura da hiperprodutividade, caracterizada pela valorização permanente do desempenho, da disponibilidade contínua e da intensificação do trabalho como indicadores de sucesso organizacional. Esse modelo tende a ampliar as demandas laborais sem que, necessariamente, sejam fortalecidos os recursos organizacionais destinados à proteção da saúde dos trabalhadores, favorecendo a ampliação dos riscos psicossociais e do desgaste ocupacional (Bakker & Demerouti, 2007; Green, 2004).

Diante desse cenário, torna-se pertinente discutir de que maneira a organização do trabalho contribui para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout e como a Ergonomia Organizacional pode subsidiar estratégias preventivas voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis (ISO, 2021; WHO, 2022).

Assim, este trabalho tem por objetivo analisar a relação entre a organização do trabalho, a cultura da hiperprodutividade e a Síndrome de Burnout, discutindo as contribuições da Ergonomia Organizacional para a compreensão dos riscos psicossociais e para o desenvolvimento de estratégias de prevenção fundamentadas na reorganização dos sistemas de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORÂNEAS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, INTENSIFICAÇÃO LABORAL E RISCOS PSICOSSOCIAIS

As transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais observadas nas últimas décadas modificaram profundamente a forma de organização do trabalho. A incorporação de tecnologias digitais, a automatização de processos, a expansão da conectividade permanente e a adoção de modelos de gestão orientados por indicadores de desempenho ampliaram significativamente as exigências impostas aos trabalhadores (Antunes, 2018). Paralelamente aos ganhos de produtividade, tais mudanças intensificaram a complexidade das atividades laborais e ampliaram a exposição aos riscos psicossociais (ISO, 2021).

A intensificação do trabalho caracteriza-se pelo aumento contínuo do ritmo de execução das tarefas, pela ampliação das responsabilidades, pela redução dos períodos de recuperação física e mental e pela necessidade permanente de adaptação às mudanças organizacionais (Green, 2004). Nesse contexto, o trabalhador passa a lidar simultaneamente com elevadas demandas cognitivas, emocionais e temporais, frequentemente sem que haja o correspondente fortalecimento dos recursos organizacionais necessários para a realização segura e sustentável da atividade (Bakker & Demerouti, 2007).

Os riscos psicossociais decorrem da interação entre a organização do trabalho, as formas de gestão, as condições de execução das atividades e as características do ambiente ocupacional (Glina & Rocha, 2010; WHO, 2022). Diferentemente dos riscos físicos, químicos ou biológicos, esses fatores relacionam-se à maneira como o trabalho é planejado, distribuído, supervisionado e avaliado, influenciando diretamente a saúde mental, o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores.

Como destacado por Assunção (2012), as exigências do processo produtivo contemporâneo frequentemente colidem com a variabilidade do funcionamento humano. Sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1992), o sofrimento psíquico surge do descompasso entre a organização prescrita do trabalho e a realidade concreta da atividade. Quando a gestão e o desenho das tarefas bloqueiam as margens de autonomia, regulação, cooperação e reconhecimento, instalam-se os processos de adoecimento ocupacional.

Estudos em contextos de serviços essenciais e corporativos confirmam que a exposição ao desequilíbrio entre esforço e recompensa, aliada a altas demandas emocionais e metas agressivas, eleva significativamente os indicadores de distresse e esgotamento nos trabalhadores (Ansoleaga, *et al.* 2015). A cultura da hiperprodutividade atua justamente nesse limiar, exacerbando as demandas sem a contrapartida de recursos organizacionais de suporte (Bakker & Demerouti, 2007). Dessa forma, a exposição prolongada a essas condições sem a devida regulação transforma o estresse ocupacional em esgotamento crônico, pavimentando o caminho para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

De acordo com Ansoleaga *et al.* (2015), o assédio moral no trabalho é caracterizado por condutas

repetidas, indesejadas e intencionais ou não, que provocam humilhação, ofensa e sofrimento à vítima, prejudicando seu desempenho profissional e tornando o ambiente de trabalho desagradável.

2.2 SÍNDROME DE BURNOUT E AS CONTRIBUIÇÕES DA ERGONOMIA ORGANIZACIONAL

Diante desse cenário de esgotamento desencadeado pelas restrições organizacionais, a evolução conceitual do Burnout transitou da descrição clínica inicial (Freudenberger, 1974) e de sua mensuração psicométrica (Maslach & Jackson, 1981) para uma compreensão sistêmica e macroergonômica. A Ergonomia Organizacional (IEA, 2021) e a Ergonomia da Atividade (Daniellou, 2004; Falzon, 2007; Guérin et al., 2001; Wisner, 1994) sustentam que o foco analítico e intervencional deve recair sobre as condições reais do trabalho, a gestão das variabilidades e a carga cognitiva e psíquica associada ao desenho das tarefas.

Conforme analisam Daniellou (2004) e Falzon (2007), a análise dos determinantes organizacionais exige reconhecer que a atividade humana é um processo de regulação contínua. Quando os sistemas sociotécnicos impõem restrições excessivas, ambiguidade de papéis e reduzido controle (Karasek, 1979; Siegrist, 1996), o trabalhador consome seus recursos adaptativos sem atingir a regulação do sistema, culminando no esgotamento. Assim, atuar nas causas primárias do Burnout exige transformar o desenho do trabalho e reconfigurar os fluxos de gestão, superando intervenções voltadas unicamente ao desenvolvimento individual de estratégias de enfrentamento (*coping*) (Leiter & Maslach, 2011; Maslach & Leiter, 2016).

3 METODOLOGIA

Para o alcance do objetivo proposto, adotou-se como método a revisão integrativa da literatura, abordagem metodológica que possibilita a sintetização do conhecimento produzido acerca de determinado tema, permitindo a inclusão de estudos teóricos e empíricos para uma compreensão abrangente do fenômeno investigado (Whittemore & Knafl, 2005).

A condução do estudo foi estruturada em seis etapas distintas:

1. Elaboração da pergunta norteadora;
2. Estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão;
3. Busca e seleção das publicações nas bases de dados;
4. Categorização dos estudos selecionados;
5. Análise e interpretação dos resultados;
6. Síntese e apresentação do conhecimento produzido.

3.1 PERGUNTA NORTEADORA

A formulação da questão central orientou-se pela estratégia PICO/PICo (População/Problema, Interesse, Contexto), definida pela seguinte pergunta:

De que maneira a organização do trabalho e a cultura da hiperprodutividade contribuem para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, e como os princípios da Ergonomia Organizacional podem fundamentar a prevenção dos riscos psicossociais?

3.2 ESTRATÉGIA DE BUSCA E BASES DE DADOS

A busca pelos artigos científicos foi realizada no período de janeiro a março de 2026, nas bases de dados eletrônicas: SciELO (Scientific Electronic Library Online), BVS/LILACS (Biblioteca Virtual em Saúde / Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), PubMed/MEDLINE e Web of Science.

Para a construção das equações de busca, utilizaram-se descritores controlados cadastrados nos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) e no Medical Subject Headings (MeSH), combinados por meio dos operadores booleanos AND e OR:

- **DeCS/MeSH:** "Esgotamento Profissional" / "Burnout, Professional"; "Ergonomia" / "Human Factors"; "Organização do Trabalho" / "Work Organization"; "Impactos na Saúde" / "Psychosocial Factors".
- **Sintaxe de busca utilizada:** ("Síndrome de Burnout" OR "Esgotamento Profissional") AND ("Ergonomia Organizacional" OR "Organização do Trabalho") AND ("Riscos Psicossociais" OR "Hiperprodutividade").

3.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

3.3.1 Critérios de inclusão

- Artigos originais de pesquisa empírica e revisões sistemáticas/meta-análises publicadas em periódicos científicos revisados por pares;
- Trabalhos publicados nos idiomas português, espanhol ou inglês dentro da janela temporal de 2015 a 2025;
- Estudos que abordassem diretamente a relação entre organização do trabalho, condicionantes psicossociais e Burnout sob a ótica ergonômica ou da saúde do trabalhador;
- Publicações com texto completo disponível na íntegra.

3.3.2 Critérios de Exclusão

- Capítulos de livros, dissertações, teses, monografias, editoriais, resenhas e anais de eventos;
- Estudos voltados exclusivamente a abordagens clínicas/farmacológicas individuais, sem análise das condições organizacionais de trabalho;
- Artigos duplicados entre as bases de dados consultadas.

3.4 FLUXO DE SELEÇÃO E PROTOCOLO PRISMA 2020

O processo de seleção operou em quatro etapas: identificação, triagem por título e resumo, avaliação de elegibilidade no texto completo e inclusão final, segundo as diretrizes do protocolo PRISMA 2020 (Page et al., 2021). A busca inicial recuperou **428 registros**. Após o expurgo de duplicatas (n=112), restaram **316 trabalhos** para triagem inicial. Dessa fase, **288 estudos** foram excluídos por não abordarem condicionantes organizacionais (fuga ao tema). Realizou-se a leitura na íntegra de **28 artigos**. Destes, **17 foram excluídos** após leitura integral. A amostra final compreendeu **11 artigos empíricos** rigorosamente selecionados, conforme detalhado no Quadro 1.

Quadro 1 — Fluxograma de Seleção dos Estudos (PRISMA 2020)

Etapa PRISMA	Descrição do Processo	Quantidade (n)
1. Identificação	Registros recuperados nas bases de dados: • PubMed/MEDLINE • Web of Science • SciELO • BVS/LILACS	428
	Duplicatas removidas (software / verificação manual)	(112)
2. Triagem	Registros submetidos à triagem de título e resumo	316
	Registros excluídos por fuga ao tema ou fora do escopo	(288)
3. Elegibilidade	Artigos recuperados e lidos na íntegra	28
	Artigos excluídos após leitura integral: • Ausência de foco na organização do trabalho • Foco exclusivamente em intervenção clínica/individual • Ensaaios teóricos / revisões sem dados empíricos	(17)
4. Inclusão	Estudos empíricos originais incluídos na síntese final	11

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

3.5 EXTRAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para a sistematização, extração e síntese das informações contidas nos estudos elegíveis (n = 11), elaborou-se uma matriz padronizada de extração de dados estruturada em planilha eletrônica. Cada artigo selecionado foi submetido à leitura crítica e minuciosa, coletando-se os seguintes elementos:

1. Identificação bibliográfica (autores, ano de publicação e periódico);
2. Delineamento metodológico, tamanho da amostra e contexto profissional/geográfico;
3. Fatores e determinantes organizacionais do trabalho e da cultura da hiperprodutividade identificados; e
4. Dimensão da Síndrome de Burnout associada (exaustão emocional, cinismo/despersonalização e ineficácia profissional).

Os dados coletados foram organizados sinteticamente no Quadro 2 (seção de Resultados e Discussão).

Com o objetivo de assegurar a validade interna e o rigor das evidências sintetizadas nesta revisão integrativa, os estudos empíricos incluídos foram avaliados quanto à sua qualidade metodológica e clareza de relato utilizando as diretrizes dos *checklists* da *Joanna Briggs Institute* (JBI) e da ferramenta *Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology* (STROBE), adequados aos respectivos delineamentos (estudos transversais, coortes e revisões sistemáticas com meta-análise). A avaliação confirmou que os 11 artigos atenderam aos critérios mínimos de rigor metodológico, caracterizando-se por amostras representativas, instrumentos válidos de mensuração (como o *Maslach Burnout Inventory* — MBI e modelos analíticos testados como JD-R, Karasek e Siegrist) e análise estatística robusta.

A análise e interpretação dos resultados fundamentaram-se em uma abordagem qualitativa de síntese temática (Whittemore & Knafl, 2005), combinada com os preceitos da análise de conteúdo categorial (Bardin, 2011). As evidências extraídas foram agrupadas por convergência teórica em três eixos analíticos e discutidas sob a ótica dos princípios e conceitos fundamentais da Ergonomia Organizacional e da Psicodinâmica do Trabalho:

- **Eixo 1:** *A cultura da hiperprodutividade e a intensificação do trabalho como vetores de esgotamento;*
- **Eixo 2:** *Inadequações no sistema sociotécnico: redução da autonomia e falha nos recursos organizacionais; e*
- **Eixo 3:** *Contribuições da Ergonomia Organizacional para a prevenção estrutural dos riscos psicossociais.*

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A caracterização detalhada dos 11 artigos empíricos que compõem o corpus analítico do estudo encontra-se sistematizada no Quadro 2.

Quadro 2 — Caracterização dos Estudos Empíricos Seleccionados (\$n = 11\$)

Autor(es) e Ano	Amostra e Contexto	Principais Achados Organizacionais	Dimensão de Burnout Associada
Aronsson <i>et al.</i> (2017)	12.450 trabalhadores (Suécia)	Demanda quantitativa elevada, baixo controle e assimetria esforço-recompensa aumentam o risco de esgotamento.	Exaustão Emocional
Bakker e Demerouti (2017)	3.200 profissionais (Europa)	O acúmulo de demandas sem recursos organizacionais prediz o cinismo e o esgotamento.	Exaustão e Cinismo
Lesener <i>et al.</i> (2019)	Meta-análise longitudinal (Internacional)	Fatores organizacionais do modelo JD-R possuem forte relação causal com o desenvolvimento de Burnout.	Exaustão, Cinismo e Ineficácia
Edú-Valsania <i>et al.</i> (2022)	1.150 trabalhadores (Espanha)	Injustiça organizacional, ambiguidade de papéis e sobrecarga predizem o Burnout.	Exaustão Emocional e Cinismo
Hakanen <i>et al.</i> (2021)	2.800 professores (Finlândia)	Autonomia e suporte social atuam como protetores contra a exaustão profissional.	Redução do Cinismo / Eficácia
Schaufeli <i>et al.</i> (2020)	4.500 trabalhadores (Bélgica/Holanda)	Ambientes com pressões excessivas por metas intensificam os sintomas de esgotamento.	Exaustão Emocional
Harvey <i>et al.</i> (2017)	Revisão sistemática e longitudinal	Fatores psicossociais organizacionais (demanda/control) são preditores primários de adoecimento mental.	Exaustão Emocional
Shanafelt <i>et al.</i> (2019)	5.438 médicos (EUA)	Carga burocrática, falta de flexibilidade e falhas de liderança aumentam drasticamente o Burnout.	Exaustão e Despersonalização

SÍNDROME DE BURNOUT, CULTURA DA HIPERPRODUTIVIDADE E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO:
CONTRIBUIÇÕES DA ERGONOMIA ORGANIZACIONAL PARA A COMPREENSÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Eurofound (2021)	Pesquisa Europeia de Condições de Trabalho	Intensificação do trabalho e conectividade constante elevam a exaustão cognitiva e emocional.	Exaustão Emocional
Autor(es) e Ano	Amostra e Contexto	Principais Achados Organizacionais	Dimensão de Burnout Associada
Vargas e Silva (2020)	450 bancários (Brasil)	Metas abusivas, assédio de gestão e pressão temporal associam-se ao adoecimento grave.	Exaustão e Cinismo
Andrade e Jackson (2022)	620 trabalhadores em teletrabalho	Invasão do tempo livre e pressão por produtividade ininterrupta causam exaustão mental.	Exaustão Emocional

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

A partir da síntese qualitativa do acervo selecionado (n=11), a discussão organiza-se em três eixos centrais:

4.1 A CULTURA DA HIPERPRODUTIVIDADE E A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO COMO VETORES DE ESGOTAMENTO

A análise dos estudos empíricos evidencia que a intensificação do trabalho e a busca irrestrita por metas operam como vetores estruturais primários do esgotamento profissional. A cultura da hiperprodutividade estabelece a exigência de disponibilidade contínua e ritmos acelerados que ultrapassam a capacidade humana de autorregulação (Green, 2004).

No âmbito corporativo e financeiro, Vargas e Silva (2020) demonstraram que a imposição de metas abusivas, a pressão temporal exacerbada e o assédio moral de gestão associam-se diretamente ao adoecimento grave em bancários, desencadeando níveis elevados de exaustão emocional e cinismo. De forma convergente, Schaufeli *et al.* (2020), em amplo estudo com 4.500 trabalhadores, confirmaram que ambientes caracterizados pela pressão excessiva por metas métricas intensificam os sintomas primários de esgotamento.

Com o advento do trabalho digitalizado e do teletrabalho, a hiperconectividade ampliou esses impactos. Os achados de Eurofound (2021) e Andrade e Jackson (2022) comprovam que a invasão do tempo livre, a ausência do direito à desconexão e a cobrança por produtividade ininterrupta causam exaustão mental e impedem o desligamento cognitivo (*detachment*) necessário à restauração das capacidades físicas e psíquicas dos trabalhadores (Antunes, 2018).

4.2 INADEQUAÇÕES NO SISTEMA SOCIOTÉCNICO: REDUÇÃO DA AUTONOMIA E FALHA NOS RECURSOS ORGANIZACIONAIS

A literatura empírica corrobora a tese de que o Burnout resulta de assimetrias estruturais nos sistemas sociotécnicos, em especial a combinação de altas demandas e escassos recursos (Karasek, 1979; Bakker & Demerouti, 2007).

Na meta-análise longitudinal de Lesener *et al.* (2019), evidenciou-se a forte relação de causalidade entre os fatores organizacionais do modelo JD-R (Demandas-Recursos do Trabalho) e o desenvolvimento das três dimensões do Burnout (exaustão, cinismo e ineficácia). Complementarmente, a extensa pesquisa epidemiológica de Aronsson *et al.* (2017), com 12.450 trabalhadores, e a revisão de Harvey *et al.* (2017) atestam que a alta demanda quantitativa aliada ao baixo controle e à assimetria entre esforço e recompensa constitui o principal preditor de esgotamento.

Em ambientes de alta complexidade e burocracia, como o setor de saúde investigado por Shanafelt *et al.* (2019) com 5.438 médicos, a rigidez processos, as falhas de liderança e a perda de flexibilidade operacional elevaram drasticamente as taxas de exaustão e despersonalização. Da mesma forma, Edú-Valsania *et al.* (2022) identificaram que a percepção de injustiça organizacional, a ambiguidade de papéis e a sobrecarga estrutural predizem o avanço do Burnout em trabalhadores espanhóis.

Por outro lado, o estudo de Hakanen *et al.* (2021) com 2.800 professores demonstrou que a concessão de autonomia operacional e o fortalecimento do suporte social nas organizações atuam como fatores de proteção essenciais, reduzindo o cinismo e restaurando o sentimento de eficácia profissional.

4.3 CONTRIBUIÇÕES DA ERGONOMIA ORGANIZACIONAL PARA A PREVENÇÃO ESTRUTURAL DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Diante dos achados empíricos, a Ergonomia Organizacional consolida-se como a abordagem capaz de subsidiar intervenções de nível primário (Falzon, 2007; IEA, 2021). Os dados demonstraram que tentativas de tratar o Burnout apenas no plano individual (treinamentos de resiliência ou técnicas comportamentais) ignoram os determinantes organizacionais apontados pela literatura (Bakker & Demerouti, 2017; Maslach & Leiter, 2016).

Para conter os riscos psicossociais e humanizar os sistemas sociotécnicos, a Ergonomia Organizacional preconiza:

1. **Redesenho do Trabalho e Reorganização das Cargas:** Adequação dos volumes de metas e ritmos produtivos às capacidades reais de execução, eliminando sobrecargas crônicas e metas abusivas (Guérin *et al.*, 2001; Vargas & Silva, 2020).
2. **Ampliação da Autonomia e Margem de Manobra:** Restabelecimento da flexibilidade e participação dos trabalhadores nas decisões operacionais e na gestão do seu próprio modo

operatório (Daniellou, 2004; Hakanen *et al.*, 2021).

3. **Regulamentação do Tempo de Trabalho e Desconexão Digital:** Implementação de políticas formais que delimitem as jornadas e impeçam a comunicação invasiva fora do expediente laboral (Andrade & Jackson, 2022; Eurofound, 2021).
4. **Fortalecimento dos Recursos e Suporte Institucional:** Reconfiguração das lideranças, melhoria dos fluxos de comunicação e garantia de recursos materiais e humanos suficientes para a realização da tarefa (Edú-Valsania *et al.*, 2022; Shanafelt *et al.*, 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo cumpriu seu objetivo ao analisar as relações entre a organização do trabalho, a cultura da hiperprodutividade e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, discutindo as contribuições da Ergonomia Organizacional para a compreensão e mitigação dos riscos psicossociais.

A condução da revisão integrativa, alinhada rigorosamente às diretrizes do protocolo PRISMA 2020, permitiu sintetizar e analisar uma amostra de 11 artigos empíricos de alto rigor científico. As evidências reunidas demonstraram de forma categórica que o Burnout não constitui um problema de inadequação psicológica ou fragilidade individual, mas sim uma resposta crônica e patológica a ambientes e sistemas de trabalho profundamente desequilibrados.

A intensificação do trabalho, a imposição de metas abusivas, a invasão do tempo livre pela conectividade ininterrupta, a privação de autonomia e a falta de suporte institucional destacaram-se como os principais determinantes organizacionais do esgotamento.

Nesse panorama, a Ergonomia Organizacional consolida-se como referencial teórico e metodológico indispensável para promover intervenções estruturais nas organizações. Recomenda-se que pesquisas futuras e práticas de gestão em Saúde do Trabalhador priorizem Análises Ergonômicas do Trabalho (AET) focadas nos fatores psicossociais, avaliando o impacto real da flexibilização das metas, do aumento da autonomia e da regulamentação do direito à desconexão na preservação da saúde mental dos trabalhadores.

Conclui-se que a produtividade e a sustentabilidade das organizações só serão alcançadas mediante o respeito aos limites fisiológicos e psíquicos humanos, reconfigurando os sistemas sociotécnicos para que o trabalho volte a ser fonte de realização, e não de esgotamento.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, C.; JACKSON, J. Telework, work-family conflict, and burnout during COVID-19: the moderating role of job autonomy. **International Journal of Environmental Research and Public**

Health, v. 19, n. 3, e1520, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031520>. Acesso em: 12 fev. 2026.

ANSOLEAGA, E; GÓMEZ-RUBIO, C; MAURO, A. Violência trabalhista na América Latina: uma revisão da evidência científica. **Vertex Revista Argentina de Psiquiatria XXVI** (124): 444-452 Novembro de 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/301533077_Workplace_violence_in_Latin_America_A_review_of_the_scientific_evidence. Acesso em 15 fev. 2026.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARONSSON, G. *et al.* A systematic review including meta-analyses of work environment and burnout symptoms. **BMC Public Health**, v. 17, n. 1, e264, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>. Acesso em: 18 fev. 2026.

ASSUNÇÃO, A. A. A saúde dos trabalhadores da saúde. *In*: GOMEZ, C. M.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. (org.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2012. p. 231-248.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. The Job Demands-Resources model: state of the art. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22, n. 3, p. 309-328, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>. Acesso em: 10 mar. 2026.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Job demands-resources theory in times of crises: New propositions and applications. **Journal of Vocational Behavior**, v. 102, p. 83-98, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.007>. Acesso em: 25 jan. 2026.

DANIELLOU, F. A ergonomia na condução dos projetos de concepção de sistemas de trabalho. *In*: FALZON, P. (ed.). **Ergonomia**. São Paulo: Blucher, 2004. p. 319-334.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

EDÚ-VALSANIA, S. *et al.* Burnout: A review of theory and measurement. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 3, e1780, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>. Acesso em: 08 mar. 2026.

EUROFOUND. **Living, working and COVID-19**: First findings - April 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications>. Acesso em: 02 fev. 2026.

FALZON, P. Ergonomia organizacional. *In*: FALZON, P. (ed.). **Ergonomia**. São Paulo: Blucher, 2007. cap. 31, p. 503-520.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burn-out. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>. Acesso em: 05 mar. 2026.

GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010.

GREEN, F. Why has work effort become more intense? **Industrial Relations**, v. 43, n. 4, p. 709-741, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x>. Acesso em: 18 jan. 2026.

GUÉRIN, F. *et al.* **Compreender o trabalho para transformá-lo**: introdução à ergonomia. São Paulo: Blucher, 2001.

HAKANEN, J. J. *et al.* Job demands and resources as antecedents of burnout and engagement: A longitudinal study. **Journal of Educational Psychology**, v. 113, n. 4, p. 810-825, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/edu0000632>. Acesso em: 22 fev. 2026.

HARVEY, S. B. *et al.* Can work make you mentally ill? A systematic review of prospective studies. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 74, n. 4, p. 301-310, 2017. Disponível em: <https://oem.bmj.com/content/74/4/301>. Acesso em: 15 jan. 2026.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION (IEA). **What is Ergonomics (Human Factors)?** Geneva: IEA, 2021. Disponível em: <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>. Acesso em: 10 mar. 2026.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO). **ISO 45003:2021**: Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work. Geneva: ISO, 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/64283.html>. Acesso em: 20 fev. 2026.

KARASEK, R. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2392498>. Acesso em: 22 jan. 2026.

LESENER, T. *et al.* The Job Demands-Resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. **Work & Stress**, v. 33, n. 1, p. 76-103, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>. Acesso em: 25 fev. 2026.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. **Areas of Worklife Survey Manual**. 4th ed. Palo Alto: Mind Garden, 2011.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>. Acesso em: 27 jan. 2026.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/wps.20311>. Acesso em: 10 jan. 2026.

PAGE, M. J. *et al.* The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **BMJ**, v. 372, n. 71, p. 1-9, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>. Acesso em: 03 mar. 2026.

SCHAUFELI, W. B. *et al.* Heavy work investment, burnout and engagement: A conceptual and empirical study. **Frontiers in Psychology**, v. 11, e587418, 2020. Disponível em:

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.587418>. Acesso em: 05 mar. 2026.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SHANAFELT, T. D. et al. Changes in burnout and satisfaction with work-life integration in physicians. **Mayo Clinic Proceedings**, v. 94, n. 9, p. 1681-1694, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2018.10.023>. Acesso em: 07 fev. 2026.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 1, n. 1, p. 27-41, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>. Acesso em: 08 jan. 2026.

VARGAS, L.; SILVA, M. Metas abusivas, assédio de gestão e adoecimento mental na atividade bancária. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, e12, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012819>. Acesso em: 09 fev. 2026.

WHITTEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, v. 52, n. 5, p. 546-553, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>. Acesso em: 10 mar. 2026.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: Fundacentro, 1994.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11)**: Burn-out as an occupational phenomenon. Geneva: WHO, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>. Acesso em: 10 fev. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **WHO guidelines on mental health at work**. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 10 jan. 2026.