

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

TATIANA DIDIER RIZZATTO

SÍNDROME DE BURNOUT EM MILLENNIALS

Recife
2025

TATIANA DIDIER RIZZATTO

SÍNDROME DE BURNOUT EM MILLENNIALS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Damas da Instrução Cristã, como requisito parcial para obtenção ao título de Bacharel em Administração, sob orientação da Professora Dra. Ana Lúcia Neves de Moura.

Recife
2025

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

R627s Rizzatto, Tatiana Didier.
Síndrome de Burnout em Millennials / Tatiana Didier Rizzatto. -
Recife, 2025.
58 f. : il.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Ana Lúcia Neves de Moura.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Administração) –
Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2025.
Inclui bibliografia.

1. Síndrome de *Burnout*. 2. Geração *Millennial*. 3. *Maslach Burnout Inventory*. I. Moura, Ana Lúcia Neves de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

658 CDU (22. ed.) FADIC(2025.1- 009)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

TATIANA DIDIER RIZZATTO

SÍNDROME DE BURNOUT EM MILLENNIALS

Depósito em Recife, 04 de junho de 2025.

EXAMINADORA

Orientadora: Professora Dra. Ana Lúcia Neves de Moura

AGRADECIMENTOS

Agradeço, com carinho e gratidão, aos meus pais, pelo apoio incondicional, incentivo constante e por sempre acreditarem em mim. Meus sinceros agradecimentos à minha professora e orientadora, Ana Lúcia, que esteve presente em todas as etapas deste trabalho, oferecendo orientação, paciência e disponibilidade ao longo de todo o processo.

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo analisar o risco de desenvolvimento da síndrome de *burnout* em profissionais e estagiários da geração *millennial* por meio da aplicação do Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI), em versão adaptada. O estudo sobre o burnout tem se mostrado crucial em diversas áreas profissionais e acadêmicas devido aos seus impactos na saúde física, mental e na produtividade dos trabalhadores. Nesse contexto, a geração *millennial* tem se mostrado suscetível a altos níveis de estresse e pressão no trabalho, tornando-a um grupo particularmente relevante para o estudo do *burnout*. Foi conduzida uma *survey*, com finalidade exploratória e descritiva. Para o levantamento dos dados foi utilizado um questionário baseado no MBI, dividido em três seções: exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal, totalizando uma amostra de 40 respondentes. As respostas foram analisadas conforme os critérios de pontuação do MBI, que possibilitaram classificar os níveis de *burnout* dos participantes em baixo, moderado ou alto em cada uma das dimensões investigadas. A análise conjunta das três escalas forneceu um panorama sobre o estado de saúde emocional e profissional dos *millennials* envolvidos na pesquisa, reforçando a relevância do estudo diante dos índices crescentes de estresse e esgotamento relatados por essa geração. Os resultados obtidos evidenciaram um risco elevado de desenvolvimento da síndrome na amostra estudada. A maioria dos respondentes apresentou altos níveis de esgotamento emocional e baixa realização pessoal, combinados a níveis moderados de despersonalização. Essa configuração revela um quadro preocupante de desgaste profissional, ainda que não extremo, e ressalta a importância de ações preventivas voltadas à promoção da saúde mental e à melhoria das condições laborais enfrentadas por esse grupo geracional.

Palavras-chave: síndrome de *burnout*; geração *millennial*; *Maslach Burnout Inventory*.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the risk of developing burnout syndrome among millennial professionals and interns through the application of the adapted version of the Maslach Burnout Inventory (MBI). Research on burnout has proven to be crucial across various professional and academic fields due to its impact on workers' physical and mental health, as well as productivity. In this context, the millennial generation has shown a particular susceptibility to high levels of work-related stress and pressure, making it a highly relevant group for burnout studies. An exploratory and descriptive survey was conducted using a questionnaire based on the MBI, divided into three sections: emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment, totaling a sample of 40 respondents. The answers were analyzed according to MBI scoring criteria, which allowed for the classification of participants' burnout levels as low, moderate, or high in each of the investigated dimensions. The combined analysis of the three scales provided an overview of the emotional and professional well-being of the millennials involved in the study, highlighting the relevance of this research in light of increasing stress and burnout rates reported by this generation. The results revealed a high risk of developing the syndrome within the sample. Most respondents showed high levels of emotional exhaustion and low personal accomplishment, along with moderate levels of depersonalization. This configuration indicates a concerning, though not extreme, level of professional strain and emphasizes the importance of preventive actions aimed at promoting mental health and improving the working conditions faced by this generational group.

Keywords: burnout syndrome; millennial generation; Maslach Burnout Inventory.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Aspectos do trabalho que contribuem para sentimentos de ansiedade ou estresse (%)	12
Quadro 1 - Evolução conceito e características da síndrome de <i>burnout</i>	14
Quadro 2 - Dimensões da síndrome de <i>burnout</i>	15
Quadro 3 - Comparativo classificação geracional	20
Quadro 4 - Comparativo saúde mental e <i>burnout</i> entre <i>millennials</i> (2024 e 2025)	22
Quadro 5 - Legenda traduzida para aplicação de formulário	25
Quadro 6 - Classificação por dimensão (MBI adaptado)	27
Gráfico 2 - Ano de nascimento dos respondentes	29
Gráfico 3 - Gênero dos respondentes	29
Gráfico 4 - Estado civil dos respondentes	30
Gráfico 5 - Quantidade de filhos dos respondentes	30
Gráfico 6 - Com quem os respondentes moram	31
Gráfico 7 - Escolaridade dos respondentes	31
Gráfico 8 - Vínculo empregatício dos respondentes	32
Gráfico 9 - Setor econômico da empresa em que os respondentes trabalham	33
Gráfico 10 - Nível hierárquico do cargo em que os respondentes trabalham	33
Gráfico 11 - Modalidade de trabalho dos respondentes	34
Tabela 1 (4): Prevalência de características que indicam um esgotamento	35
Tabela 2 (4): Prevalência de características que indicam um esgotamento	35
Tabela 3 (4): Prevalência de características que indicam a despersonalização ...	36
Tabela 4 (4): Prevalência de características que indicam a despersonalização ...	37
Tabela 5 (4): Prevalência de características que indicam uma baixa realização pessoal	38
Tabela 6 (4): Prevalência de características que indicam uma baixa realização pessoal	38
Tabela 7 (4): Nível de <i>burnout</i> da amostra (n=40)	39

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho

CID-11 - Classificação Internacional de Doenças

MBI - *Maslach Burnout Inventory*

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

NR-1 - Norma Regulamentadora nº 1

OMS - Organização Mundial da Saúde

ONG - Organização Não Governamental

ONU - Organização das Nações Unidas

PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos

WHO - *World Health Organization*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	09
1.1	Justificativa	10
1.2	Objetivos	12
1.2.1	Objetivo geral	12
1.2.2	Objetivos específicos	12
1.3	Estrutura do trabalho	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	<i>Burnout</i>: conceito e evolução	14
2.2	<i>Burnout</i>: fatores de risco	18
2.3	<i>Millennials</i>: a geração do <i>burnout</i>	20
3	MÉTODO	24
4	RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS	28
4.1	Perfil da amostra	28
4.1.1	Ano de nascimento dos respondentes	28
4.1.2	Gênero dos respondentes	29
4.1.3	Estado civil dos respondentes	30
4.1.4	Quantidade de filhos dos respondentes	30
4.1.5	Com quem os respondentes moram	31
4.1.6	Nível de escolaridade dos respondentes	31
4.1.7	Vínculo empregatício dos respondentes	32
4.1.8	Setor econômico da empresa no qual os respondentes trabalham	32
4.1.9	Nível hierárquico do cargo em que os respondentes trabalham	33
4.1.10	Modalidade de trabalho dos respondentes	34
4.2	Análise da prevalência de características que indicam um esgotamento	35
4.3	Identificação da prevalência de características que indicam a despersonalização.....	36
4.4	Verificação da prevalência de características que indicam uma baixa realização pessoal.....	37
4.5	Risco de desenvolvimento da síndrome de <i>burnout</i> da amostra estudada ..	39
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS	42
	APÊNDICE A – Quadro comparativo versões perguntas para aplicação de formulário	47
	APÊNDICE B – Questionário	48

1 INTRODUÇÃO

Em um contexto contemporâneo marcado pela crescente competitividade, ritmo acelerado e demandas incessantes, a síndrome de *burnout* emerge como um problema de relevância e atualidade inquestionáveis (Nagoski; Nagoski, 2020) destacando-se como um dos principais desafios enfrentados pelas organizações contemporâneas (McKinsey, 2022).

O estudo sobre o *burnout* tem se mostrado crucial em diversas áreas profissionais e acadêmicas devido aos seus impactos na saúde física, mental e na produtividade dos trabalhadores (Maslach; Leiter, 2016).

Esse fenômeno está caracterizado pela exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal no trabalho (Freudenberger, 1974 *apud* Maslach; Jackson, 1981). Além disso, seu estudo tem implicações significativas no campo da psicologia clínica e da medicina. Há algumas décadas, esses campos vêm oferecendo intervenções terapêuticas e preventivas (Schaufeli; Enzmann, 1998).

Nesse sentido, compreender suas causas, sintomas e consequências não apenas permite uma melhor gestão de pessoas e saúde ocupacional, mas também contribui para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos (Cooper, 2013). Investigá-la é essencial para aprimorar o bem-estar dos indivíduos e para o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão nas organizações e de políticas de saúde pública (Maslach; Leiter, 2016).

Assim, o presente estudo busca contribuir para esse entendimento a partir de um público específico: a geração *millennial*. Estudos mostram que esse grupo geracional vem enfrentando desafios únicos no ambiente de trabalho moderno (Twenge, 2017).

Os *millennials*, nascidos entre as décadas de 1980 e 1990, são conhecidos por sua busca por propósito no trabalho, sua necessidade de equilibrar vida pessoal e profissional, bem como sua relação íntima com a tecnologia (Twenge, 2017). Essa geração, muitas vezes retratada como ambiciosa e idealista, também tem se mostrado suscetível a altos níveis de estresse e pressão no trabalho, tornando-os um grupo particularmente relevante para o estudo do *burnout* (Rosso *et al.*, 2010).

Portanto, este estudo buscou responder à seguinte pergunta de pesquisa: qual é o risco de desenvolvimento da síndrome de *burnout* em profissionais e estagiários da geração *millennial*?

1.1 Justificativa

Este Trabalho de Conclusão de Curso aborda duas questões atuais e relevantes no contexto organizacional: a saúde mental (mais especificamente a elevada prevalência da síndrome de *burnout* nas organizações) e o comportamento da geração *millennial* no ambiente de trabalho.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (WHO 2022b), a saúde mental é considerada um direito humano fundamental, sendo indispensável para o desenvolvimento individual, das comunidades e da sociedade como um todo. Esse conceito abrange diversas condições, como transtornos mentais, deficiências psicossociais e outros estados associados ao sofrimento, disfunção ou risco de autolesão.

O secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU), António Guterres, reforça que a saúde mental é um direito humano universal e essencial para uma vida plena. Segundo ele, uma em cada oito pessoas enfrenta questões de saúde mental, com mulheres e jovens entre os mais impactados, e cerca de três quartos dessas pessoas não recebem o tratamento necessário. Guterres destaca a persistência do estigma e da discriminação, defende a inclusão da saúde mental na cobertura universal de saúde e aponta a responsabilidade dos governos em garantir cuidados adequados, com foco no apoio comunitário e na integração da atenção psicossocial aos sistemas de saúde e assistência social (ONU, 2023).

Em 2019, aproximadamente 1 bilhão de pessoas em todo o mundo vivia com algum transtorno mental, sendo a ansiedade e a depressão as condições mais comuns (WHO, 2022a). Entre os adultos em idade laboral, 15% apresentaram algum tipo de transtorno, evidenciando não apenas o impacto individual, mas também os desdobramentos coletivos dessa crise (WHO, 2024). Os transtornos mentais já constituem a principal causa de incapacidade global, respondendo por 1 em cada 6 anos vividos com alguma limitação (WHO, 2022c). No contexto profissional, estima-se a perda anual de 12 bilhões de dias de trabalho em decorrência da depressão e da ansiedade, o que representa um custo aproximado de 1 trilhão de dólares para a economia mundial (WHO, 2024).

No Brasil, a crescente preocupação com os impactos dos transtornos mentais no ambiente de trabalho levou à adoção de medidas legislativas e normativas para mitigar esses efeitos. Em março de 2024, foi instituída a Lei nº 14.831, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Esse certificado será concedido às empresas que adotarem práticas eficazes de promoção da saúde mental entre seus colaboradores, com o objetivo de fomentar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos (Brasil, 2024a).

Posteriormente, em 27 de agosto de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria MTE nº 1.419, que atualizou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), estabelecendo a obrigatoriedade de identificação e gerenciamento dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), incluindo fatores como: estresse, assédio e sobrecarga de trabalho. Essa atualização tem vigência a partir de 26 de maio de 2025 e visa a implementação de ações preventivas e corretivas para reduzir os impactos negativos desses fatores na saúde mental dos trabalhadores (Brasil, 2024b).

Quando se trata de saúde mental no trabalho, estudos mostram que, quando esses riscos psicossociais estão presentes de forma recorrente, podem evoluir para a síndrome de *burnout* (Leite, 2020). A síndrome de *burnout* está associada ao esgotamento mental relacionado ao ambiente de trabalho (Maslach; Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli; Leiter, 2001).

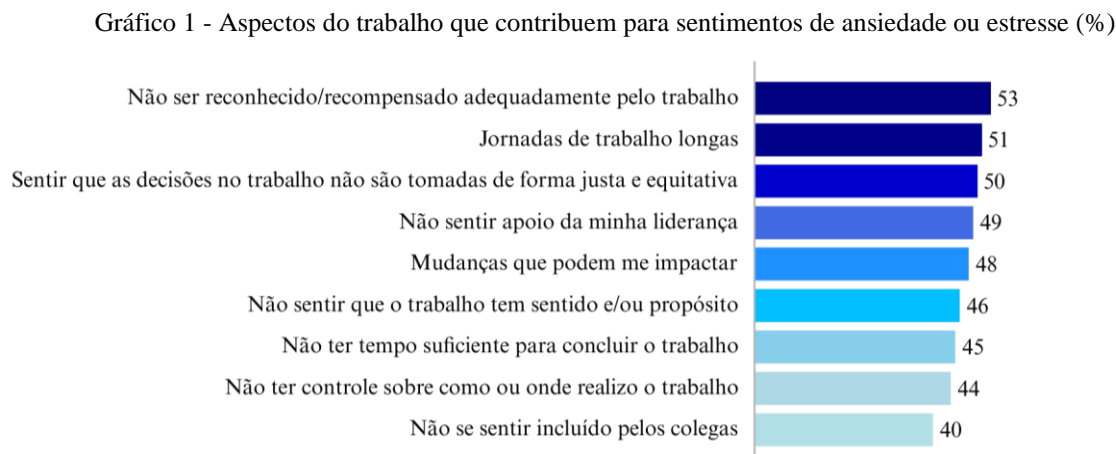
O *burnout* pode afetar profissionais de áreas diversas, como saúde (Menezes de Oliveira *et al.*, 2023; Silva *et al.*, 2022), educação (Silva *et al.*, 2022), segurança cibernética (Arora; Hastings, 2024), indústria da beleza (Singh, 2022; WTW, 2025), entre outras.

Nesse contexto, a geração *millennial* é uma das mais afetadas. É o que apresenta a 13ª edição da pesquisa 2024 *Gen Z and Millennial Survey*, realizada pela Deloitte, com aproximadamente 23 mil respondentes de 44 países ao redor do mundo. O relatório aponta que apenas 56% dos *millennials* avaliam sua saúde mental como boa ou extremamente boa. Por outro lado, 35% desse mesmo público afirmaram sentir-se estressados ou ansiosos o tempo todo ou na maior parte do tempo, representando um nível elevado mesmo diante de uma sutil melhora em relação ao ano anterior (Deloitte, 2024).

Além disso, a pesquisa da Deloitte (2024) detalha que um terço dos respondentes que se sentem frequentemente estressados ou ansiosos atribuem esse estado emocional ao trabalho (33% dos *millennials*) e ao desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal (30% dos *millennials*). Entre os fatores mais citados como contribuintes para esses sentimentos, destacam-se: a falta de reconhecimento ou recompensa adequada pelo trabalho (53%), as jornadas de trabalho prolongadas (51%) e a percepção de que as decisões no ambiente profissional não são tomadas de forma justa e equitativa (50%).

Outros aspectos relevantes incluem a ausência de apoio por parte da liderança (49%), a ocorrência de mudanças organizacionais com potencial de impacto (48%) e a sensação de falta de propósito ou sentido nas atividades desempenhadas (46%). Ainda, a escassez de tempo para concluir as demandas (45%), a ausência de controle sobre como ou onde o trabalho é realizado (44%) e o sentimento de exclusão por parte dos colegas (40%) também foram mencionados

como fontes significativas de estresse e ansiedade no contexto do trabalho como mostra o Gráfico 1 (Deloitte, 2024).



Fonte: Elaborado pela autora, baseado em Deloitte (2024, p. 29).

Portanto, estudar a prevalência da síndrome de *burnout* entre os *millennials* pode gerar *insights* que orientem a definição de políticas e estratégias de gestão de pessoas nas organizações, bem como pode contribuir para uma compreensão mais ampla do tema.

1.2 Objetivos

Esta seção apresenta os objetivos geral e específicos do Trabalho.

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o risco de desenvolvimento da síndrome de *burnout* em profissionais e estagiários da geração *millennial*, a partir da aplicação do Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI).

1.2.2 Objetivos específicos

São objetivos específicos deste estudo:

- a) caracterizar o perfil da amostra pesquisada;
- b) analisar a prevalência de sintomas que indicam um esgotamento emocional;
- c) identificar a dominância de características que indicam a despersonalização;

- d) verificar a existência de traços que indicam uma baixa realização pessoal e profissional.

1.3 Estrutura do trabalho

Este Trabalho de Conclusão de Curso está organizado em cinco capítulos. O primeiro capítulo apresenta a Introdução, na qual são expostos o tema e a justificativa da pesquisa, assim como os objetivos geral e específicos que nortearam o estudo. Também é apresentada uma visão geral da relevância do problema investigado e o contexto que motivou a escolha do tema.

O segundo capítulo, referente ao Referencial Teórico, aprofunda os principais conceitos relacionados à síndrome de *burnout* e à geração *millennial*. Inicialmente, discute-se o conceito e a evolução do *burnout*, destacando sua definição, causas e manifestações ao longo do tempo. Em seguida, analisa-se o impacto da síndrome na geração *millennial*, considerando suas características socioculturais, experiências profissionais e vulnerabilidades específicas.

O terceiro capítulo, dedicado ao Método, descreve os procedimentos metodológicos adotados para alcançar os objetivos da pesquisa. Trata-se de um estudo de natureza aplicada, com abordagem quantitativa, desenvolvido por meio da aplicação de um formulário baseado em uma versão adaptada do Inventário de *Burnout* de Maslach. O capítulo apresenta a caracterização da amostra, o processo de coleta de dados e as estratégias de análise utilizadas. Por fim, são apresentadas as limitações do estudo.

O quarto capítulo contempla os Resultados e Análise dos Dados. São apresentados os principais achados da pesquisa, organizados por dimensões do MBI: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. A análise descreve o perfil sociodemográfico e profissional dos participantes, além de propor uma leitura integrada dos resultados, visando compreender o risco de desenvolvimento da síndrome de *burnout* entre os respondentes.

Por fim, o quinto capítulo, intitulado Considerações Finais, reúne as principais conclusões do estudo com base nos objetivos propostos. O capítulo também apresenta as sugestões para pesquisas futuras, destacando a relevância do tema para o campo do trabalho e da saúde mental.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o resultado do levantamento da literatura sobre a síndrome de *burnout*, conceitos, características, principais causas, questão geracional e as principais variáveis do estudo.

2.1 *Burnout*: conceito e evolução

A expressão *burnout*, traduzida do inglês como *burn* (queima) e *out* (exterior), tem origem na década de 1970, quando o psicanalista germano-americano Herbert Freudenberger fez uso do termo no artigo intitulado *Staff Burn-Out*. Herbert apresentou o conceito como um esgotamento mental relacionado ao ambiente de trabalho, fundamentado nas observações feitas junto a profissionais da saúde em uma clínica para dependentes químicos de Nova Iorque, onde trabalhou como voluntário (Freudenberger, 1974).

Desde a introdução do conceito por Freudenberger, o campo de estudo do *burnout* se intensificou, mantendo-se como um tema atemporal e sem uma definição única. O quadro 1 a seguir destaca alguns dos principais conceitos ao longo dos últimos anos:

Quadro 1 - Evolução conceito e características da síndrome de *burnout*

Autor	Ano	Conceito de <i>burnout</i>	Principais características
Freudenberger	1974	Um estado de exaustão física e emocional causado por sobrecarga.	Cansaço extremo, irritabilidade, desmotivação e perda de energia.
Maslach e Jackson	1981	Uma síndrome que envolve as dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.	Exaustão emocional, despersonalização (ceticismo), baixa realização profissional.
Cherniss	1980-1990	Destacou a influência do ambiente organizacional e das condições de trabalho na gênese do <i>burnout</i> .	Estresse crônico, desalinhamento entre expectativas e realidade profissional.
Schaufeli e Enzmann	1998	Expandiram o conceito para outras profissões além das áreas da saúde e educação.	Esgotamento físico e mental, declínio do desempenho e motivação.
Gil-Monte	2005	Introduziu o modelo teórico que inclui a culpa como um dos fatores agravantes do <i>burnout</i> .	Exaustão, despersonalização, baixa realização pessoal e sentimento de culpa.

Organização Mundial da Saúde (OMS)	2019	Fenômeno ocupacional decorrente de estresse crônico não gerenciado.	Síndrome ligada ao contexto de trabalho.
------------------------------------	------	---	--

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Após as contribuições iniciais de Freudenberg, as pesquisadoras Christina Maslach e Susan E. Jackson consolidaram-se como pioneiras no estudo da síndrome de *burnout*, sendo responsáveis pela criação do *Maslach Burnout Inventory*, em 1981, um dos instrumentos mais utilizados para avaliar o esgotamento profissional. Tal instrumento foi sendo desdobrado em versões adaptadas a diferentes contextos profissionais, como os setores de saúde, educação e ambientes corporativos, o que contribuiu para a ampliação de seu uso em pesquisas científicas, avaliações institucionais e contextos pedagógicos (Maslach; Jackson, 1981; Maslach; Jackson; Leiter, 1996).

O *burnout* é uma resposta ao estresse crônico no ambiente de trabalho e se manifesta em três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização (ou cinismo) e baixa realização pessoal (Quadro 2). A exaustão emocional se refere ao sentimento de estar sobrecarregado, esgotado física e mentalmente, e sem energia para enfrentar as demandas diárias. A despersonalização se manifesta como indiferença, frieza ou distanciamento afetivo em relação às pessoas com quem se trabalha, muitas vezes acompanhada por atitudes cínicas. Já a baixa realização pessoal está relacionada à percepção de ineficácia e à sensação de não estar alcançando metas ou sendo produtivo, o que compromete a autoestima e a motivação (Maslach; Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli; Leiter, 2001).

Quadro 2 – Dimensões da síndrome de *burnout*

Dimensão	Descrição adaptada
Exaustão emocional	Relaciona-se ao esgotamento físico e psicológico, com perda de energia e motivação.
Despersonalização	Refere-se ao distanciamento emocional e à indiferença nas relações interpessoais.
Redução da realização pessoal	Envolve o sentimento de baixa eficácia no trabalho, desinteresse e estagnação.

Fonte: Adaptado de ANAMT (2019 *apud* Pellegatti, 2020, p. 17).

Os sintomas do *burnout* são amplos e variam de acordo com a intensidade e o estágio do quadro, podendo incluir irritabilidade, insônia, dificuldades de concentração, dores de

cabeça, problemas gastrointestinais, distúrbios do sono, além de sentimentos de apatia, fracasso e isolamento (Benevides-Pereira, 2002; Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001). Além disso, suas consequências não se limitam ao campo individual: afetam a saúde física e mental do indivíduo e estendem-se ao campo profissional, comprometendo as relações interpessoais, a produtividade no trabalho e a qualidade dos serviços prestados, especialmente em áreas como saúde e educação (Gil-Monte, 2005; Maslach & Leiter, 1997, 1999).

Posteriormente, Maslach ampliou sua análise ao defender que o *burnout* deveria ser compreendido como um fenômeno organizacional, e não apenas individual, destacando a importância de intervenções no contexto de trabalho. Nesse sentido, Maslach e Leiter (1999) propuseram um modelo teórico que identificou seis áreas fundamentais do ambiente de trabalho, cuja incompatibilidade com as expectativas e necessidades dos trabalhadores pode contribuir para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*. Essas áreas representam dimensões organizacionais que, quando em desajuste crônico, favorecem a deterioração do bem-estar profissional:

- a) carga de trabalho, que compreende tanto a intensidade quanto a duração das exigências profissionais. Quando o volume de tarefas supera a capacidade do indivíduo de realizá-las de maneira eficaz e sustentável, tende-se a um acúmulo de estresse e ao consequente esgotamento emocional;
- b) controle, ou seja, ao grau de autonomia que o trabalhador possui para tomar decisões relacionadas à sua função. Um ambiente que restringe essa autonomia ou limita a possibilidade de influenciar os processos de trabalho pode gerar sentimento de impotência e frustração;
- c) recompensas, que abrange o reconhecimento, seja material, social ou simbólico, decorrente do desempenho profissional. Quando esse reconhecimento é percebido como insuficiente ou injusto, pode-se observar uma queda na motivação e no comprometimento com o trabalho;
- d) comunidade, refere-se à qualidade das relações interpessoais no ambiente organizacional. Relações caracterizadas por conflitos frequentes, falta de apoio ou ausência de coesão entre os colegas tendem a fragilizar o senso de pertencimento e a intensificar o isolamento profissional;
- e) equidade, relacionada à percepção de justiça nas decisões e práticas institucionais. A vivência de situações injustas ou o tratamento desigual entre

trabalhadores afeta diretamente a confiança na organização e contribui para a insatisfação generalizada; e

- f) valores, que dizem respeito ao alinhamento entre os princípios individuais do trabalhador e os valores praticados pela organização. Quando há dissonância entre esses elementos, o profissional pode experimentar conflitos éticos e perda de sentido em sua atuação.

De acordo com os autores, o *burnout* é mais provável de ocorrer quando há desajuste prolongado entre o trabalhador e uma ou mais dessas áreas. Assim, a promoção de ambientes organizacionais mais saudáveis exige intervenções que considerem o equilíbrio e a harmonia entre esses domínios, a fim de preservar o engajamento e a saúde mental dos profissionais.

A crescente produção científica sobre a síndrome de *burnout*, impulsionada por estudiosos como Christina Maslach e Susan Jackson a partir da década de 1980, contribuiu significativamente para o reconhecimento institucional da condição.

No Brasil, a síndrome foi oficialmente reconhecida pelo Ministério da Saúde em 1999, por meio da Portaria nº 1.339, de 18 de novembro, que instituiu a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Nessa lista, a síndrome de *burnout* foi incluída sob o código Z73.0 da CID-10, classificada como "Sensação de estar acabado", dentro da categoria de "Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho" (Brasil, 1999).

Em maio de 2019, a Organização Mundial da Saúde passou a considerar o *burnout* como um fenômeno ligado ao ambiente ocupacional, integrando-o à 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11). A condição não é tratada como uma enfermidade clínica, mas sim como um estado associado a situações persistentes de estresse no trabalho que não foram adequadamente solucionadas. De acordo com a CID-11, esse quadro pode envolver cansaço extremo, distanciamento emocional em relação às atividades profissionais e uma percepção reduzida de eficácia no desempenho laboral (WHO, 2019).

A nova definição da CID-11 entrou em vigor internacionalmente em 1º de janeiro de 2022. No Brasil, o Ministério da Saúde estabeleceu um cronograma detalhado para a transição, prevendo a adoção plena da nova classificação até janeiro de 2027. Esse processo será gradual, conforme orientado pela Nota Técnica nº 91/2024 (Brasil, 2024c), que define as etapas e prazos para a implementação eficaz da CID-11 no país.

2.2 *Burnout*: fatores de risco

A saúde mental no ambiente de trabalho é influenciada por uma série de fatores que, quando presentes de forma recorrente, podem evoluir para a síndrome de *burnout*. Estudos apontam que o trabalho, além de garantir subsistência, status social e oportunidade de desenvolvimento, também exerce papel central na constituição da subjetividade do indivíduo (Leite, 2020).

Contudo, quando associado a condições adversas, como: jornadas extensas, sobrecarga de tarefas, pressão excessiva por resultados, ambiente hostil e ausência de reconhecimento, pode transformar-se em uma fonte significativa de sofrimento psíquico. A ambiguidade ou acúmulo de funções, somada à escassez de recursos e à limitação da autonomia, potencializa sentimentos de angústia, desmotivação e frustração. Além disso, problemas nas relações interpessoais, como disputas por poder, fofocas e ambientes marcados por hostilidade, configuram riscos adicionais à saúde mental dos trabalhadores (Leite, 2020).

Os fatores de risco para seu desenvolvimento variam significativamente entre diferentes profissões, refletindo as demandas específicas e os desafios inerentes a cada área de atuação. Profissões que envolvem contato direto e constante com o público, como educação, saúde, telemarketing e segurança, figuram entre as mais suscetíveis ao esgotamento emocional (Leite, 2020).

Entre os profissionais de saúde, a síndrome manifesta-se de forma particularmente intensa. Estudos recentes destacam que médicos, enfermeiros e demais trabalhadores da linha de frente enfrentam jornadas exaustivas, escassez de recursos, exposição constante a situações de sofrimento e morte, além da pressão por resultados imediatos. Esse quadro foi intensificado durante a pandemia de COVID-19, período em que o medo da contaminação, a sobrecarga de atendimentos e a insuficiência de apoio institucional ampliaram os níveis de estresse e contribuíram para o aumento dos casos de *burnout* nesse grupo (Menezes de Oliveira *et al.*, 2023). Além disso, fatores como baixa remuneração, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais no ambiente hospitalar também foram identificados como agravantes do esgotamento emocional (Silva *et al.*, 2022).

No campo da educação, especialmente no ensino superior, os docentes configuram outro grupo vulnerável ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*. A sobrecarga de atividades acadêmicas, as exigências burocráticas, a ausência de recursos pedagógicos adequados e a desvalorização da carreira docente são fatores que elevam o estresse e o desgaste emocional desses profissionais. Com a pandemia, novas dificuldades emergiram, como a necessidade de

adaptação rápida ao ensino remoto, ampliando ainda mais as responsabilidades e pressões enfrentadas pelos educadores (Silva *et al.*, 2022).

Outra categoria profissional que tem recebido atenção recentemente são os profissionais de segurança cibernética. Embora menos abordados na literatura tradicional sobre o tema, estudos atuais revelam que esses trabalhadores lidam com altos níveis de estresse, associados à pressão constante por vigilância, à responsabilidade por proteger informações críticas e à expectativa por respostas rápidas em situações de risco. A falta de apoio organizacional e a sobrecarga de responsabilidades também são apontadas como fatores que aumentam a vulnerabilidade ao *burnout* nesse setor, reforçando a necessidade de estratégias específicas de prevenção (Arora; Hastings, 2024).

Além dessas categorias, destaca-se o impacto da síndrome de *burnout* entre profissionais da indústria da beleza, um grupo frequentemente negligenciado nas discussões acadêmicas. Nessa área, a busca contínua por excelência, as longas jornadas de trabalho e a necessidade de atender às elevadas expectativas dos clientes contribuem para o esgotamento físico e emocional. Curiosamente, a paixão pelo ofício, embora positiva, pode aumentar a predisposição ao *burnout*, já que profissionais extremamente dedicados tendem a ignorar os sinais de exaustão e a negligenciar os próprios limites, permanecendo em ambientes estressores sem buscar apoio ou pausas adequadas (Singh, 2022; WTW, 2025).

Dessa forma, observa-se que, apesar das semelhanças nos sintomas e nas consequências da síndrome de *burnout*, os fatores de risco que contribuem para o seu desenvolvimento diferem de acordo com as características e demandas de cada profissão. Compreender essas especificidades é essencial para o planejamento de intervenções e estratégias de prevenção direcionadas, capazes de promover um ambiente de trabalho mais saudável e reduzir os impactos negativos do esgotamento emocional sobre os trabalhadores. Conforme destacam Martínez e Latorre (2006), a identificação de fatores ocupacionais específicos em diferentes categorias profissionais é fundamental para o desenvolvimento de ações eficazes de enfrentamento ao *burnout*, especialmente em contextos de elevada exigência emocional. Nessa mesma linha, Maslach e Leiter (2016) reforçam que o *burnout* não é apenas uma reação individual ao estresse, mas um fenômeno profundamente enraizado nas condições de trabalho, cujas causas e soluções variam conforme o contexto organizacional e a natureza da ocupação.

Entender como as diversas gerações que atuam no mercado de trabalho lidam com essas situações que levam à síndrome de *burnout* é importante, principalmente para subsidiar políticas de gestão de pessoas que minimizem esses riscos. Neste Trabalho de Conclusão de Curso, o foco do estudo será a geração *millennial*, a ser caracterizada na próxima seção.

2.3 Millennials: a geração do *burnout*

A compreensão das diferentes gerações ao longo da história moderna é essencial para analisar tendências comportamentais, sociais e profissionais. A definição de gerações permite identificar grupos populacionais que compartilham experiências históricas comuns, como eventos políticos, avanços tecnológicos, transformações econômicas e mudanças culturais. Tais fatores influenciam diretamente os valores, as expectativas e as relações desses indivíduos com o mundo ao seu redor (Dimock, 2019).

O conceito de geração tem sido amplamente utilizado por instituições de pesquisa e consultorias globais para analisar questões demográficas e comportamentais. O *Pew Research Center*, uma das referências mais citadas no campo, delimita as gerações de forma cronológica e comportamental (Dimock, 2019). De acordo com sua classificação mais recente, as gerações contemporâneas são divididas conforme o Quadro 3.

Quadro 3 - Comparativo classificação geracional

Geração	Ano de nascimento	Características principais
Geração Silenciosa	1928 a 1945	Disciplina, austeridade, foco na estabilidade
<i>Baby Boomers</i>	1946 a 1964	Otimismo, foco em carreira, crescimento econômico
Geração X	1965 a 1980	Valorizam o trabalho, independência, início da transição digital
<i>Millennials</i> (Y)	1981 a 1996	Tecnologia integrada à vida, flexibilidade, propósito, equilíbrio emocional
Geração Z	1997 a 2012	Digital nativo, ativismo, mentalidade empreendedora, saúde mental como foco
Geração Alpha	A partir de 2013	Integração com IA, hiperconectividade, educação digital desde o nascimento

Fonte: Elaborado pela autora, baseado em Dimock (2019).

A partir dessa divisão, observa-se uma evolução nas prioridades e relações dos indivíduos com o trabalho e com a sociedade. As gerações mais recentes, especialmente os *millennials* e a Geração Z, têm atribuído maior importância ao bem-estar emocional, ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e ao engajamento com causas sociais (Bain & Company, 2022a).

Considerando especificamente o grupo de foco deste trabalho, os *millennials*, há uma série de características que os diferenciam dos demais. Nascidos entre 1981 e 1996, os *millennials* cresceram em meio à popularização da Internet e à globalização da economia. Segundo estudos do *Pew Research Center* (Dimock, 2023), esse grupo expressa menores níveis de satisfação com o trabalho e maiores níveis de sobrecarga emocional, quando comparado às gerações anteriores.

Para a *Bain & Company* (2022c), o crescimento do *burnout* entre *millennials* está relacionado à combinação de pressão por alta performance, ambientes de trabalho cada vez mais conectados e a busca constante por sentido nas atividades profissionais. Relatórios da consultoria indicam que abordagens convencionais de bem-estar no trabalho não são suficientes para atender às expectativas desse grupo, que exige um compromisso real das empresas com a saúde mental.

Esse cenário destaca a importância de se compreender o contexto geracional de forma aprofundada, especialmente quando se trata de fenômenos como a síndrome de *burnout*. O alinhamento entre as características culturais e históricas das gerações e seus impactos na saúde mental é essencial para a elaboração de diagnósticos e propostas de intervenção mais eficazes.

Nesse sentido, a consultoria Deloitte tem conduzido anualmente a pesquisa global *Millennial and Gen Z Survey*, a qual fornece dados relevantes sobre saúde mental e bem-estar das gerações mais jovens no ambiente de trabalho. Os relatórios de 2024 e 2025 revelam tendências consistentes entre os *millennials*, especialmente no que se refere ao estresse, ao *burnout* e à percepção sobre o trabalho (Deloitte, 2024; 2025).

Em 2024, 35% dos *millennials* relataram sentir-se estressados ou ansiosos com frequência. Esse número aumentou para 45% em 2025, permanecendo estável nesse último ano. Os gatilhos para esse estresse envolvem, principalmente, o futuro financeiro, a saúde da família e as finanças diárias, sendo que, em 2025, destaca-se uma ênfase ainda maior no ambiente de trabalho como fonte de pressão (Deloitte, 2024; 2025).

A prevalência de *burnout* também se manteve elevada, considerando que 45% dos *millennials* afirmaram sentir-se esgotados em ambos os anos. As causas mais recorrentes incluem falta de reconhecimento, longas jornadas e decisões consideradas injustas, sendo que, em 2025, ganharam destaque fatores como a microgestão e a ausência de propósito no trabalho (Deloitte, 2024; 2025).

Outro ponto sensível é o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Em 2024, 30% dos entrevistados declararam que o desequilíbrio afeta seu bem-estar. Já em 2025, esse aspecto

tornou-se a principal prioridade dos *millennials*, sendo, inclusive, citado como motivo para mudanças de emprego (Deloitte, 2024; 2025).

O modelo híbrido de trabalho foi apontado como o que gera melhores índices de bem-estar em 2024 e seguiu como o preferido em 2025. Ainda assim, a subutilização de apoio psicológico continua sendo uma realidade. Menos da metade dos *millennials* utilizam os recursos disponíveis, comportamento que permaneceu inalterado no ano seguinte (Deloitte, 2024; 2025).

No que se refere à confiança nas lideranças, em 2024, 59% dos respondentes disseram sentir-se à vontade para falar sobre saúde mental com seus gestores. Em 2025, houve uma leve melhora, mas metade dos entrevistados ainda evita discutir o tema. A cultura organizacional também é vista como fator decisivo. Líderes abertos à escuta geram maior adesão ao suporte psicológico, e em 2025, reforça-se a importância da liderança empática como elemento essencial (Deloitte, 2024; 2025).

Esses dados reforçam o entendimento de que os *millennials* enfrentam desafios significativos no campo da saúde mental, especialmente no contexto profissional. Compreender essas dinâmicas é fundamental para a formulação de políticas de bem-estar mais eficazes e aderentes às necessidades dessa geração (Deloitte, 2024; 2025).

Quadro 4 - Comparativo saúde mental e *burnout* entre *millennials* (2024 e 2025)

Tema	2024	2025
Estresse e ansiedade	35% dos <i>millennials</i> sentem-se estressados ou ansiosos com frequência.	45% dos <i>millennials</i> relatam estresse frequente, índice estável.
Gatilhos de estresse	Futuro financeiro, saúde familiar, finanças diárias.	Mesmos fatores, com foco maior no ambiente de trabalho.
<i>Burnout</i>	45% sentem-se esgotados.	45% também em 2025, sem melhora.
Causas do <i>burnout</i>	Falta de reconhecimento, longas jornadas, decisões injustas.	Mesmas causas, com destaque para microgestão e falta de propósito.
Equilíbrio vida-trabalho	30% dizem que desequilíbrio afeta o bem-estar.	Principal prioridade e motivo para mudança de emprego.
Modelo de trabalho	Modelo híbrido tem melhores índices de bem-estar.	Modelo híbrido continua preferido.

Uso de apoio psicológico	Menos da metade utiliza os recursos disponíveis.	Subutilização persiste.
Confiança no gestor	59% se sentem à vontade para falar sobre saúde mental.	Leve melhora; metade ainda evita o tema.
Liderança e cultura	Líderes abertos geram maior adesão ao suporte.	Importância reforçada de liderança empática.

Fonte: Elaborado pela autora, baseado em Deloitte (2024, 2025).

Além disso, em 2023 os níveis de *burnout* no Brasil estavam maiores do que a média global, onde 45% dos *millennials* afirmaram se sentir ansiosos ou estressados o tempo todo ou na maioria das vezes, em comparação com 39% dos *millennials* ao redor do mundo. O motivo principal para 55% dos entrevistados se sentirem esgotados é devido à intensidade e sobrecarga de trabalho (Deloitte, 2023).

Encerrado o levantamento da literatura sobre as principais variáveis do estudo, o próximo capítulo apresenta a estratégia metodológica adotada neste TCC.

3 MÉTODO

Os procedimentos metodológicos detalhados aqui foram definidos com o propósito de alcançar o objetivo geral deste Trabalho: analisar o risco de desenvolvimento da síndrome de *burnout* em profissionais e estagiários da geração *millennial*.

Quanto à natureza, tratou-se de uma pesquisa aplicada, cujo objetivo é gerar conhecimentos voltados para a utilização prática. Esse tipo de investigação busca empregar os resultados obtidos na resolução de problemas específicos, contribuindo diretamente para a melhoria de situações concretas, geralmente relacionadas ao cotidiano de organizações, comunidades ou setores sociais (Gil, 2022).

Em relação à abordagem da pesquisa, o estudo apresentou-se predominantemente como uma pesquisa quantitativa, fundamentada na análise de informações numéricas, coletadas por meio de técnicas padronizadas e tratadas com o apoio de procedimentos estatísticos. Essa abordagem tem como propósito garantir a precisão e a objetividade na interpretação dos fenômenos, possibilitando a mensuração de variáveis e a generalização dos resultados com base em amostras representativas (Gil, 2022).

Quanto aos objetivos, este estudo caracterizou-se como exploratório e descritivo. A fase exploratória permitiu uma compreensão inicial e ampla do tema investigado, favorecendo o direcionamento teórico e a definição dos aspectos mais relevantes da pesquisa. Paralelamente, adotou-se uma abordagem descritiva, já que os dados obtidos possibilitaram identificar, registrar e interpretar as características dos fenômenos observados, oferecendo uma análise mais detalhada da realidade estudada (Gil, 2022).

No que diz respeito aos meios utilizados, foi realizado um *survey*, no qual os participantes foram convidados a responder a perguntas fechadas com base em suas experiências. Esse tipo de levantamento tem como objetivo reunir informações por meio de questionário, permitindo identificar comportamentos, opiniões e atitudes. Trata-se de um método eficiente para obter um grande volume de dados em curto espaço de tempo, sendo especialmente indicado para pesquisas de caráter descritivo ou explicativo (Gil, 2019).

O estudo teve como foco profissionais e estagiários da geração *millennial*, escolhidos por sua maior vulnerabilidade ao esgotamento profissional. De acordo com a pesquisa Deloitte Global 2024, 35% dos *millennials* relataram sentir-se estressados com frequência, sendo o trabalho apontado como a principal causa por 33% deles. Esses dados reforçam a importância de investigar essa geração no contexto do *burnout* (Deloitte, 2024).

O instrumento adotado para levantamento dos dados foi um questionário em versão adaptada do *Maslach Burnout Inventory*, ferramenta desenvolvida por Christina Maslach e Susan E. Jackson em 1981, com o objetivo de mensurar os níveis de *burnout*, especialmente entre profissionais das áreas de saúde e recursos humanos (Maslach; Jackson, 1981).

A versão utilizada neste trabalho é baseada nos conceitos teóricos do MBI original, sendo amplamente divulgada e utilizada para fins pedagógicos e de autoavaliação (DIFFERENT, 2020). No entanto, é importante destacar que essa versão não corresponde àquela oficial validada do documento, cuja aplicação e distribuição são restritas e licenciadas exclusivamente pela empresa Mind Garden, Inc (Mind Garden, 2018).

A versão original do MBI é composta por 22 itens, distribuídos em três dimensões: Exaustão Emocional (9 itens), Despersonalização (5 itens) e Realização Pessoal (8 itens). Na presente pesquisa, foram mantidos os 22 itens totais, porém com uma redistribuição entre as dimensões: 8 itens para Exaustão Emocional, 5 para Despersonalização e 9 para Realização Pessoal. A redação dos itens foi baseada nas ideias centrais do instrumento original, com tradução realizada pela pesquisadora (Apêndice A) e comparada com versões acadêmicas em português, buscando manter a coerência com o conteúdo proposto pelo modelo. Os participantes avaliaram a frequência das situações descritas em escala de sete pontos, variando de 0 ("nunca") a 6 ("todos os dias"), conforme o modelo original.

Para cada frase, foi solicitado ao respondente que observasse e assinalasse um grau específico na escala numérica apresentada, como orientam Maslach e Jackson. O MIB utiliza uma escala de 7 níveis (zero a seis) para indicar a frequência com que determinada situação ocorre (Maslach; Jackson, 1981). Cada número corresponde a um nível específico de frequência, como pode ser observado no Quadro a seguir:

Quadro 5 - Legenda traduzida para aplicação de formulário

Maslach Burnout Inventory (MBI)		Versão traduzida e adaptada
0	Never	Nunca
1	A few times per year	Algumas vezes por ano
2	Once a month	Uma vez por mês
3	A few times per month	Algumas vezes por mês
4	Once a week	Uma vez por semana
5	A few times per week	Algumas vezes por semana
6	Every day	Todos os dias

Fonte: Elaborado pela autora, baseado em Maslach; Jackson (1981).

O questionário (Apêndice B) foi elaborado por meio *do Google Forms*, o que garantiu uma metodologia eficaz e de fácil acesso aos participantes. Para minimizar possíveis vieses, as perguntas que fazem parte do MBI foram apresentadas em ordem aleatória.

Ressalta-se que, antes da aplicação do instrumento, foi realizada uma etapa de teste com o objetivo de avaliar a compreensão e a clareza das perguntas e respostas do formulário. Para isso, entre os dias 26 e 28 de fevereiro de 2025, cinco pessoas que não pertencem à geração *millennial* foram convidadas a respondê-lo, a fim de analisar o conteúdo e sugerir melhorias.

O link do questionário no *Google Forms* foi compartilhado via *WhatsApp*, entre os dias 24 de março a 19 de abril de 2025. Utilizou-se a amostragem por bola de neve, na qual é solicitado aos participantes que indiquem outros dois participantes com perfil semelhante. Essa técnica é útil para alcançar públicos de difícil acesso, sendo eficaz por meio de referências pessoais (Gil, 2019). O questionário resultou em uma amostra de 40 respondentes.

Seguindo o instrumento original do MBI, na versão adaptada os resultados também estão expressos em formato de pontuação. Para a interpretação dos dados, os pontos de corte estabelecidos por Maslach e Jackson (1981) foram ajustados proporcionalmente à nova distribuição de itens, conforme apresentado no Quadro 6. A adaptação manteve a lógica de classificação e a conceituação da versão original. Dessa forma, os intervalos utilizados para classificar os níveis de *burnout* em cada dimensão foram os seguintes:

a) Dimensão A: Exaustão Emocional

Total de 14 pontos ou menos: baixo nível de *burnout*;

Total entre 15 e 23 pontos: nível moderado de *burnout*;

Total de 24 pontos ou mais: alto nível de *burnout*.

b) Dimensão B: Despersonalização

Total de 6 pontos ou menos: baixo nível de *burnout*;

Total entre 7 e 12 pontos: nível moderado de *burnout*;

Total de 13 pontos ou mais: alto nível de *burnout*.

c) Dimensão C: Realização Pessoal

Total de 35 pontos ou menos: alto nível de *burnout*;

Total entre 36 e 41 pontos: nível moderado de *burnout*;

Total 42 pontos ou mais: baixo nível de *burnout*.

Quadro 6 - Classificação por dimensão (MBI adaptado)

Dimensão	Pontuação Máxima	Classificação	Intervalo de Pontuação
Exaustão Emocional	48	Baixo	0–14
		Moderado	15–23
		Alto	24–48
Despersonalização	30	Baixo	0–6
		Moderado	7–12
		Alto	13–30
Realização Pessoal	54	Alto Burnout	0–35
		Moderado	36–41
		Baixo Burnout	42–54

Fonte: Elaborado pela autora, baseado em Maslach; Jackson (1981).

A análise dos dados seguiu esses critérios, permitindo classificar os respondentes em níveis de *burnout* por dimensão, além de realizar uma leitura integrada dos resultados. De modo geral, uma pontuação alta nas dimensões de Exaustão Emocional e Despersonalização, combinada com uma pontuação baixa na dimensão de Realização Pessoal, caracteriza um quadro típico de *burnout*, conforme os parâmetros estabelecidos por Maslach e Jackson (1981).

Por fim, como limitação do estudo, destaca-se o tamanho da amostra e, conseqüentemente, o fato de os resultados se aplicarem exclusivamente aos respondentes analisados. Assim, não se pretende generalizar os achados da pesquisa para outros grupos e/ou cenários.

4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo apresenta os dados obtidos por meio da aplicação do questionário adaptado do *Maslach Burnout Inventory*, com o objetivo de analisar o risco de desenvolvimento da síndrome de *burnout* em profissionais e estagiários da geração *millennial*. A análise dos resultados foi orientada pelos objetivos geral e específicos da pesquisa e fundamentada na literatura revisada, buscando oferecer uma compreensão consistente do fenômeno investigado.

Ressalta-se que os resultados do estudo se referem exclusivamente à amostra formada por 40 respondentes, não havendo qualquer intenção de generalização, conforme mencionado anteriormente no capítulo de Método.

4.1 Perfil da amostra

Nesta seção será apresentado o perfil dos respondentes que participaram da pesquisa. De uma forma geral, pode-se afirmar que a amostra apresentou as seguintes características: sociodemográficas: idade média de 33 anos; gênero feminino (67,5%); solteiro(a) (57,5%); sem filhos (70%); morando com os familiares (85%); e com ensino superior completo (57,5%).

Com relação aos dados da amostra relativos ao trabalho, a maioria apresentou as seguintes características: empregado(a) com carteira assinada (47,5%); trabalha em empresa de serviços (42,5%); no modelo de trabalho presencial (57,5%). Com relação ao cargo, a maioria da amostra respondeu outros (27,5%), seguido de analista (17,5%) e assistente (17,5%).

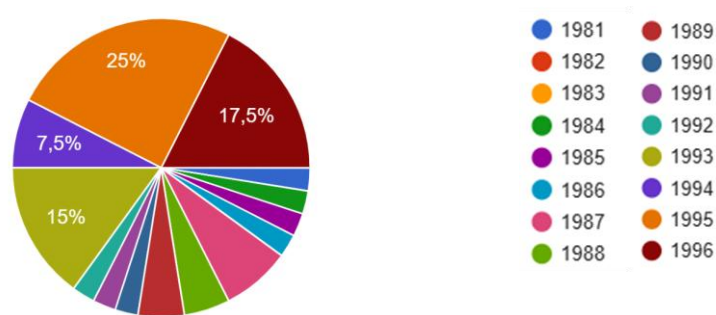
4.1.1 Ano de nascimento dos respondentes

Em relação ao ano de nascimento, a amostra apresentou o seguinte perfil (Gráfico 2): 2,5% dos respondentes nasceram em 1981; 2,5% em 1984; 2,5% em 1985; 2,5% em 1986; 7,5% em 1987; 5% em 1988; 5% em 1989; 2,5% em 1990; 2,5% em 1991; 2,5% em 1992; 15% em 1993; 7,5% em 1994; 25% em 1995; 17,5% em 1996. A amostra não envolveu nascidos nos anos de 1982 e 1983. A idade média da amostra foi de 33 anos.

Esse recorte de anos corresponde à delimitação adotada para a geração *millennial*, público-alvo desta pesquisa, composta por indivíduos nascidos entre 1981 e 1996, que cresceram em meio à popularização da internet e à globalização da economia (Dimock, 2023).

Gráfico 2 - Ano de nascimento dos respondentes

Em que ano você nasceu?
40 respostas



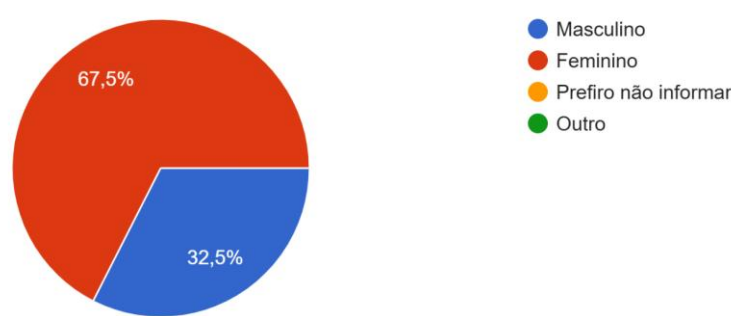
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.1.2 Gênero dos respondentes

Quanto ao gênero dos respondentes, 67,5% se identificaram como sendo do gênero feminino e 32,5% do gênero masculino (Gráfico 3).

Gráfico 3 - Gênero dos respondentes

Qual é o seu gênero?
40 respostas

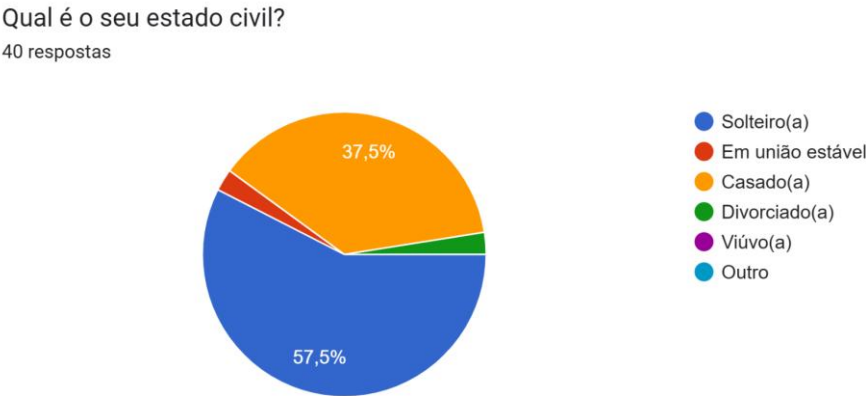


Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.1.3 Estado civil dos respondentes

No que diz respeito ao estado civil dos respondentes, 57,5% são solteiros, 37,5% são casados, 2,5% estão em união estável e 2,5% são divorciados (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Estado civil dos respondentes

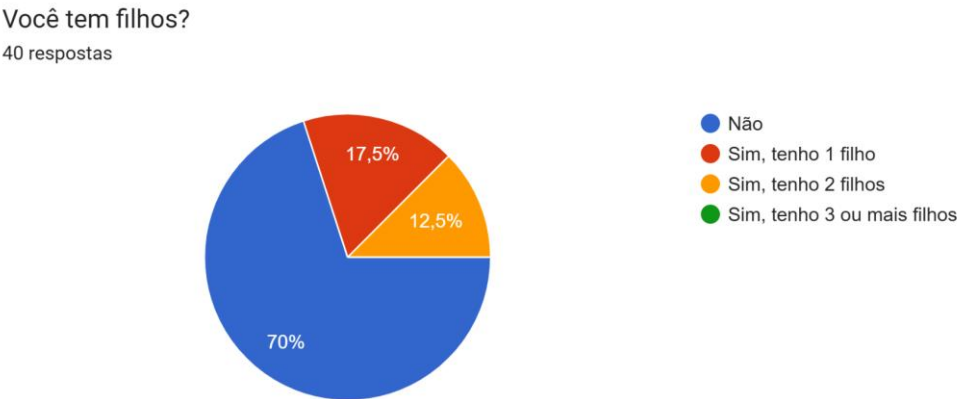


Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.1.4 Quantidade de filhos dos respondentes

Com relação a filhos, 70% afirmaram não ter filhos, 17,5% afirmaram ter um filho e 12,5% afirmaram ter dois filhos. Não houve respondente com três ou mais filhos (Gráfico 5).

Gráfico 5 - Quantidade de filhos dos respondentes



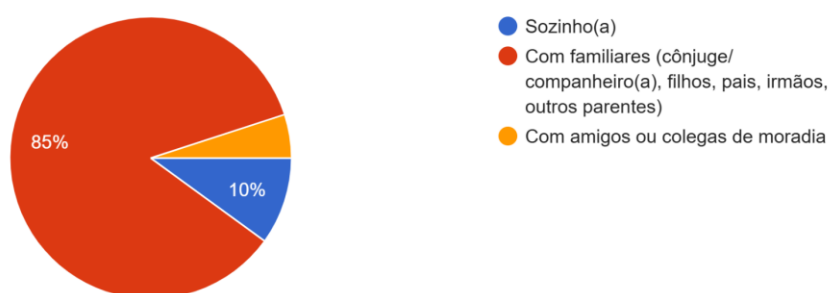
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.1.5 Com quem os respondentes moram

Sobre com quem os respondentes moram, 85% afirmaram morar com familiares (cônjuge/companheiro(a), filhos, pais, irmãos, outros parentes), 10% moram sozinhos e 5% moram com amigos ou colegas de moradia (Gráfico 6).

Gráfico 6 - Com quem os respondentes moram

Você mora:
40 respostas



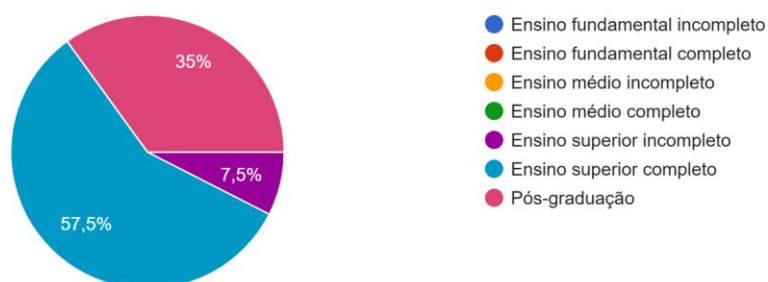
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.1.6 Nível de escolaridade dos respondentes

Quanto à escolaridade, 57,5% dos respondentes possuem ensino superior completo, 35% possuem pós-graduação e 7,5% possuem ensino superior incompleto (Gráfico 7).

Gráfico 7 - Escolaridade dos respondentes

Qual é o seu nível de escolaridade?
40 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

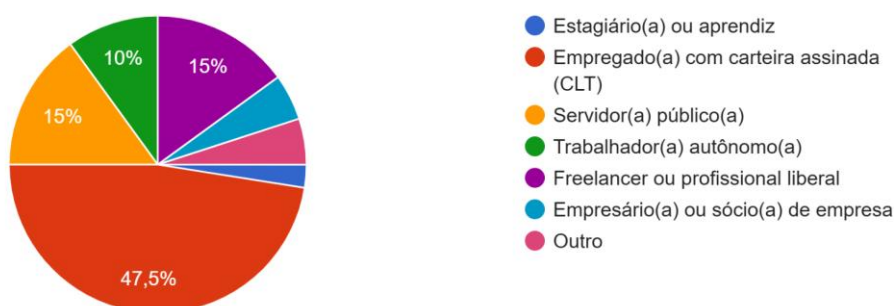
4.1.7 Vínculo empregatício dos respondentes

Considerando o vínculo empregatício atual, 47,5% são empregados com carteira assinada (CLT), 15% são *freelancers* ou profissionais liberais, 15% são servidores públicos, 10% são trabalhadores autônomos, 5% são empresários ou sócios de empresas, 5% responderam como “outro” e 2,5% se identificaram como estagiário ou aprendiz (Gráfico 8).

Gráfico 8 - Vínculo empregatício dos respondentes

Qual é o seu vínculo empregatício atual?

40 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

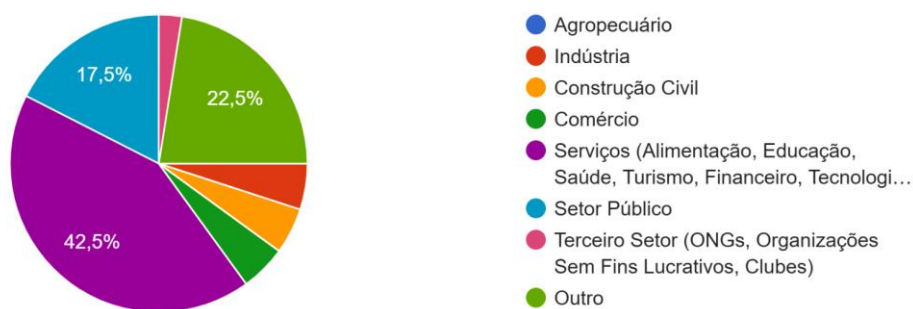
4.1.8 Setor econômico da empresa no qual os respondentes trabalham

No tocante ao setor econômico da empresa no qual trabalham (Gráfico 9), 42,5% estão inseridos no segmento de serviços (Alimentação, Educação, Saúde, Turismo, Financeiro, Tecnologia etc.), 22,5% em outros setores, 17,5% em setor público, 5% em indústria, 5% em comércio, 5% em construção civil e 2,5% em terceiro setor (ONGs, Organizações Sem Fins Lucrativos, Clubes).

Gráfico 9 - Setor econômico da empresa em que os respondentes trabalham

Em qual setor econômico a empresa onde você trabalha está inserida?

40 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

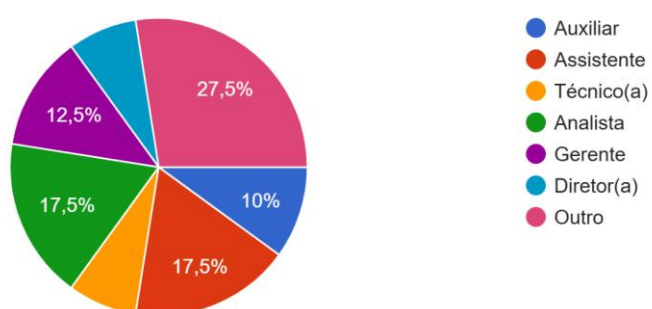
4.1.9 Nível hierárquico do cargo em que os respondentes trabalham

Quando se trata do nível hierárquico dos cargos ocupados, 27,5% responderam “outro”, 17,5% são assistentes, 17,5% analistas, 12,5% gerentes, 10% auxiliar e 7,5% diretor(a) (Gráfico 10).

Gráfico 10 - Nível hierárquico do cargo em que os respondentes trabalham

Em qual nível hierárquico se enquadra o seu cargo na organização em que trabalha?

40 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

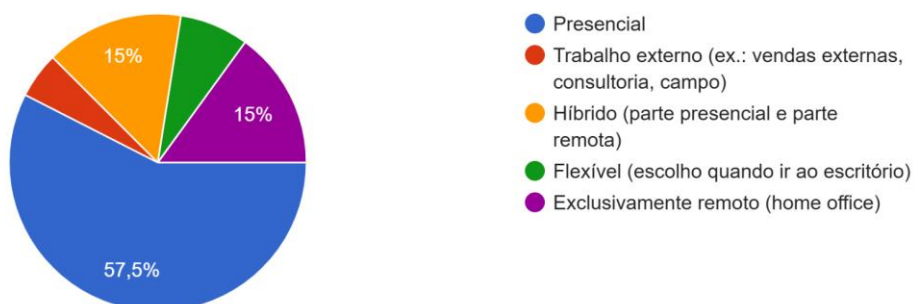
4.1.10 Modalidade de trabalho dos respondentes

Ao abordar a principal modalidade de trabalho (Gráfico 11), 57,5% dos respondentes informaram trabalhar no modelo presencial, 15% no formato híbrido (parte presencial e parte remota), 15% exclusivamente remoto (*home office*), 7,5% flexível (escolhem quando ir ao escritório) e 5% trabalham externo (ex.: vendas externas, consultoria, campo).

Gráfico 11 - Modalidade de trabalho dos respondentes

Qual é a sua principal modalidade de trabalho atualmente?

40 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Apresentadas as principais características que formam o perfil da amostra de respondentes, as próximas seções abordam as dimensões consideradas no *Maslach Burnout Inventory*.

4.2 Análise da prevalência de características que indicam um esgotamento

Os resultados indicam, para esta amostra estudada, que os cinco comportamentos, opiniões e/ou atitudes relacionadas ao esgotamento que apresentaram maior média ponderada são (Tabela 1): Trabalhar com pessoas o dia todo requer muito esforço ($M=4.73$); Sinto que trabalho muito duro no meu emprego ($M=4.25$); Sinto-me cansado(a) quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho ($M=4.18$); Sinto que meu trabalho está me desgastando ($M=3.98$); e Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado(a) ($M=3.55$).

Portanto, pode-se inferir que nos quatro comportamentos identificados acima, com médias ponderadas superiores a 4, que essas percepções/comportamentos/attitudes ocorrem algumas vezes por semana.

Nessa dimensão - Esgotamento -, o *burnout* é caracterizado principalmente pela sensação de estar sobrecarregado, esgotado física e mentalmente, e sem energia para enfrentar as demandas diárias, o que Maslach define como exaustão emocional, núcleo central da síndrome (Maslach; Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli; Leiter, 2001).

Tabela 1 (4) - Prevalência de características que indicam um esgotamento

Comportamentos, opiniões, atitudes	Frequência							M	DP
	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias		
Eu me sinto emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho	5%	17,5%	7,5%	25%	12,5%	15%	17,5%	3.38	1.92
Sinto que meu trabalho está me desgastando	5%	12,5%	7,5%	12,5%	7,5%	27,5%	27,5%	3.98	1.89
Sinto-me cansado(a) quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho	2,5%	10%	7,5%	10%	12,5%	32,5%	25%	4.18	1.63
Trabalhar com pessoas o dia todo requer muito esforço	0%	2,5%	5%	12,5%	15%	27,5%	37,5%	4.73	1.44
Sinto que trabalho muito duro no meu emprego	2,5%	7,5%	7,5%	12,5%	15%	25%	30%	4.25	1.68
Eu me sinto frustrado(a) com o meu trabalho	10%	12,5%	15%	20%	12,5%	12,5%	17,5%	3.20	1.93
Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado(a)	2,5%	12,5%	7,5%	30%	15%	17,5%	15%	3.55	1.77
Sinto que estou no limite das minhas forças	12,5%	15%	17,5%	20%	10%	5%	20%	2.95	1.98

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Considerando a metodologia aplicada no Inventário de *Burnout* de Maslach, os resultados apresentaram a seguinte configuração (Tabela 2): uma pontuação total somada da amostra de 1.208 pontos e uma média de 30,2 pontos por respondente. O que, de acordo com os critérios da avaliação (Dimensão A), indica um alto nível de *burnout* na dimensão de esgotamento entre os respondentes (Total acima de 24: Alto nível de *burnout*).

Tabela 2 (4) - Prevalência de características que indicam um esgotamento

Comportamentos, opiniões, atitudes	Frequência						
	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
Eu me sinto emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho	2	7	3	10	5	6	7
Sinto que meu trabalho está me desgastando	2	5	3	5	3	11	11
Sinto-me cansado(a) quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho	1	4	3	4	5	13	10
Trabalhar com pessoas o dia todo requer muito esforço	0	1	2	5	6	11	15
Sinto que trabalho muito duro no meu emprego	1	3	3	5	6	10	12
Eu me sinto frustrado(a) com o meu trabalho	4	5	6	8	5	5	7
Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado(a)	1	5	3	12	6	7	6
Sinto que estou no limite das minhas forças	5	6	7	8	4	2	8
TOTAL:	16	36	30	57	40	65	76

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Esses resultados confirmam os achados dos relatórios 2024 e 2025 *Gen Z and Millennial Survey* da Deloitte (2024, 2025), que apontam um alto nível de esgotamento entre os nascidos na geração *millennials*.

4.3 Identificação da prevalência de características que indicam a despersonalização

Os resultados da amostra analisada indicam que os comportamentos, opiniões e/ou atitudes relacionadas à despersonalização que apresentaram maior média ponderada são (Tabela 3): Estou no limite da minha paciência no final do meu dia de trabalho (M=3.23); Tenho a impressão de que meus clientes me responsabilizam por alguns dos seus problemas (M=2.83); e Estou com medo de que este trabalho esteja me tornando insensível (M=1.95).

Portanto, pode-se inferir que as médias ponderadas não atingiram um grau muito elevado, considerando que a média mais alta indica que essas percepções/comportamentos/atitudes ocorrem entre “uma vez por mês” a “algumas vezes por mês”. São frequências relativamente baixas.

Tabela 3 (4) - Prevalência de características que indicam a despersonalização

Comportamentos, opiniões, atitudes	Frequência							M	DP
	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias		
Sinto que cuido de certos clientes de maneira impessoal, como se fossem objetos	52,5%	17,5%	15%	0%	7,5%	7,5%	0%	1.15	1.38
Tenho a impressão de que meus clientes me responsabilizam por alguns dos seus problemas	27,5%	10%	5%	12,5%	15%	15%	15%	2.83	2.06
Estou no limite da minha paciência no final do meu dia de trabalho	12,5%	17,5%	7,5%	12,5%	17,5%	12,5%	20%	3.23	2.01
Tenho me tomado mais insensível às pessoas desde que comecei a trabalhar	37,5%	15%	15%	17,5%	5%	5%	5%	1.73	1.71
Estou com medo de que este trabalho esteja me tornando insensível	45%	10%	5%	10%	15%	5%	10%	1.95	1.74

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Considerando a metodologia aplicada no Inventário de *Burnout* de Maslach, os resultados apresentaram a seguinte configuração para a amostra estudada (Tabela 4): uma pontuação total somada da amostra de 435 pontos e uma média de 10,88 pontos por respondente. De acordo com os critérios da avaliação (Dimensão B), indica um moderado nível de *burnout* na dimensão de despersonalização entre os respondentes (Total entre 7 e 12: *burnout* moderado).

No que diz respeito à despersonalização, essa dimensão do *burnout* se manifesta como indiferença, frieza ou distanciamento afetivo em relação às pessoas com quem se trabalha,

frequentemente acompanhada por atitudes cínicas, uma forma de defesa emocional diante da sobrecarga vivida no ambiente profissional (Maslach; Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli; Leiter, 2001).

Tabela 4 (4) - Prevalência de características que indicam a despersonalização

Tabela 4 (4): Prevalência de características que indicam a despersonalização (n=40)							
Comportamentos, opiniões, atitudes	Frequência						
	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
Sinto que cuido de certos clientes de maneira impessoal, como se fossem objetos	21	7	6	0	3	3	0
Tenho a impressão de que meus clientes me responsabilizam por alguns dos seus problemas	11	4	2	5	6	6	6
Estou no limite da minha paciência no final do meu dia de trabalho	5	7	3	5	7	5	8
Tenho me tornado mais insensível às pessoas desde que comecei a trabalhar	15	6	6	7	2	2	2
Estou com medo de que este trabalho esteja me tornando insensível	18	4	2	4	6	2	4
TOTAL:	70	28	19	21	24	18	20

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.4 Verificação da prevalência de características que indicam uma baixa realização pessoal

Os resultados indicam, para esta amostra estudada, que os cinco comportamentos, opiniões e/ou atitudes relacionadas à baixa realização pessoal que apresentaram maior média ponderada são (Tabela 5): Eu cuido dos problemas dos meus clientes de forma muito eficaz (M=5.08); Eu consigo entender facilmente o que meus clientes sentem (M=4.43); Através do meu trabalho, sinto que tenho uma influência positiva nas pessoas (M=4.23); Eu consigo criar facilmente uma atmosfera relaxada com meus clientes (M=3.98); e No meu trabalho, eu lido com problemas emocionais de forma muito calma (M=3.8).

Portanto, pode-se inferir que nos quatro comportamentos identificados acima, com médias ponderadas superiores a 4, que essas percepções/comportamentos/atitudes ocorrem algumas vezes por semana.

Tabela 5 (4) - Prevalência de características que indicam uma baixa realização pessoal

Comportamentos, opiniões, atitudes	Frequência							M	DP
	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias		
Realmente não me importo com o que acontece com alguns dos meus clientes	47,5%	25%	7,5%	10%	7,5%	0%	2,5%	1.15	1.62
Eu realizo muitas coisas valiosas neste trabalho	2,5%	10%	2,5%	17,5%	12,5%	37,5%	17,5%	3.14	1.60
Eu me sinto cheio(a) de energia	7,5%	15%	12,5%	35%	12,5%	10%	7,5%	2.90	1.29
Eu consigo entender facilmente o que meus clientes sentem	2,5%	0%	10%	15%	15%	27,5%	30%	4.43	1.30
Eu cuido dos problemas dos meus clientes de forma muito eficaz	2,5%	0%	2,5%	2,5%	10%	40%	42,5%	5.08	1.35
No meu trabalho, eu lido com problemas emocionais de forma muito calma	2,5%	5%	12,5%	25%	15%	25%	15%	3.80	1.47
Através do meu trabalho, sinto que tenho uma influência positiva nas pessoas	2,5%	5%	7,5%	15%	12,5%	37,5%	20%	4.23	1.50
Eu consigo criar facilmente uma atmosfera relaxada com meus clientes	7,5%	2,5%	10%	15%	7,5%	45%	12,5%	3.98	1.50
Eu me sinto revigorado(a) quando estou próximo dos meus clientes no trabalho	10%	20%	15%	20%	12,5%	17,5%	5%	2.78	1.30

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Considerando a metodologia aplicada no Inventário de *Burnout* de Maslach, os resultados da amostra apresentaram a seguinte configuração (Tabela 6): uma pontuação total somada da amostra de 1.297 pontos e uma média de 32,43 pontos por respondente. O que, de acordo com os critérios da avaliação (Dimensão C), indica um alto nível de *burnout* na dimensão de baixa realização pessoal entre os respondentes (Total de 35 ou menos: Alto nível de *burnout*).

Tabela 6 (4) - Prevalência de características que indicam uma baixa realização pessoal

Comportamentos, opiniões, atitudes	Frequência						
	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
Realmente não me importo com o que acontece com alguns dos meus clientes	19	10	3	4	3	0	1
Eu realizo muitas coisas valiosas neste trabalho	1	4	1	7	5	15	7
Eu me sinto cheio(a) de energia	3	6	5	14	5	4	3
Eu consigo entender facilmente o que meus clientes sentem	1	0	4	6	6	11	12
Eu cuido dos problemas dos meus clientes de forma muito eficaz	1	0	1	1	4	16	17
No meu trabalho, eu lido com problemas emocionais de forma muito calma	1	2	5	10	6	10	6
Através do meu trabalho, sinto que tenho uma influência positiva nas pessoas	1	2	3	6	5	15	8
Eu consigo criar facilmente uma atmosfera relaxada com meus clientes	3	1	4	6	3	18	5
Eu me sinto revigorado(a) quando estou próximo dos meus clientes no trabalho	4	8	6	8	5	7	2
TOTAL:	34	33	32	62	42	96	61

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Em relação à baixa realização pessoal, essa dimensão do burnout está associada à percepção de ineficácia e à sensação de não estar alcançando metas ou sendo produtivo, o que impacta diretamente na autoestima e na motivação do indivíduo (Maslach; Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli; Leiter, 2001).

4.5 Risco de desenvolvimento da síndrome de *burnout* da amostra estudada

Para análise do risco de desenvolvimento da síndrome de *burnout* entre os respondentes da geração *millennial* que compõem a amostra estudada, os resultados das dimensões esgotamento, despersonalização e baixa realização pessoal, foram agrupados na Tabela 7 os resultados das Tabelas 2, 4 e 6.

Tabela 7 (4) - Nível de *burnout* da amostra

Tabela 7 (4): Nível de <i>Burnout</i> da amostra (n=40)				
Dimensões	Conclusão			
	Total de respostas da amostra	Pontuação total da amostra	Média da pontuação	Média do nível de <i>burnout</i>
Prevalência de características que indicam um esgotamento	320	1.208	30,2	alto
Prevalência de características que indicam a despersonalização	200	435	10,88	moderado
Prevalência de características que indicam uma baixa realização pessoal	360	1.297	32,43	alto

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

a) Dimensão A: Esgotamento

Para esta dimensão a amostra apresentou uma média de 30,2, portanto, superior à 24. Isso representa um alto nível de *burnout*. É importante registrar que o esgotamento emocional se refere ao sentimento de estar sobrecarregado, esgotado física e mentalmente, e sem energia para enfrentar as demandas diárias (Maslach; Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli; Leiter, 2001).

b) Dimensão B: Despersonalização

Para esta dimensão a amostra apresentou uma média de 10,88, portanto, no intervalo de 7 a 12. Isso representa um nível moderado de *burnout*. A despersonalização se manifesta como indiferença, frieza ou distanciamento afetivo em relação às pessoas com quem se trabalha, muitas vezes acompanhada por atitudes cínicas (Maslach; Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli; Leiter, 2001).

c) Dimensão C: Realização Pessoal

Para esta dimensão a amostra apresentou uma média de 32,43, portanto, inferior à 35. Isso representa um alto nível de *burnout*. A baixa realização pessoal está relacionada à percepção de ineficácia e à sensação de não estar alcançando metas ou sendo produtivo, o que compromete a autoestima e a motivação (Maslach; Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli; Leiter, 2001).

Assim, os resultados obtidos nas três dimensões do MBI sugerem um risco elevado de desenvolvimento da síndrome de *burnout* entre os respondentes. A presença de altos níveis de esgotamento emocional e redução da realização pessoal, aliados a um nível moderado de despersonalização, configura um quadro preocupante, ainda que não extremo, de esgotamento profissional. Segundo os critérios do MBI, esse perfil é compatível com um nível geral elevado de *burnout*, exigindo atenção quanto ao bem-estar psíquico e às condições de trabalho desse grupo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo geral analisar o risco de desenvolvimento da síndrome de *burnout* em profissionais e estagiários da geração *millennial*, por meio da aplicação do Inventário de *Burnout* de Maslach em versão adaptada.

A síndrome de *burnout*, reconhecida como resultado do estresse crônico no ambiente de trabalho, tem se manifestado de forma significativa entre os *millennials*, geração nascida entre 1981 e 1996, grupo foco desta pesquisa.

Para tanto, foi realizado um levantamento (*survey*) com profissionais e estagiários dessa geração, utilizando um questionário composto por 22 itens distribuídos em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. A aplicação ocorreu por meio da plataforma *Google Forms*, totalizando 40 respondentes. A análise dos dados seguiu os critérios de pontuação estabelecidos pelo MBI, permitindo identificar os níveis de *burnout* em cada dimensão, bem como realizar uma interpretação integrada dos resultados.

Como principais características da amostra estudada, é possível destacar as seguintes características sociodemográficas: idade média de 33 anos e maioria do gênero feminino, solteira, sem filhos, morando com os familiares e com ensino superior completo.

Sobre as características da amostra relacionadas ao trabalho, a maioria é empregado(a) com carteira assinada, trabalha em empresa de serviços, no modelo de trabalho presencial. Em relação aos cargos ocupados, as respostas mais frequentes foram “outros”, seguidas por “analista” e “assistente”.

Os resultados obtidos nas três dimensões do MBI indicam que, na dimensão de esgotamento emocional, a média de 30,2 pontos reflete um alto nível de *burnout* entre os respondentes. Na dimensão de despersonalização, a média de 10,88 pontos sugere um nível moderado. Já na dimensão de realização pessoal, a média de 32,43 pontos indica um alto nível de *burnout*. Esses achados sugerem que a amostra estudada apresenta um risco elevado de desenvolvimento da síndrome de *burnout*.

Para pesquisas futuras, sugere-se ampliar a amostra e analisar como variáveis sociodemográficas (idade, gênero, estado civil, número de filhos, arranjo domiciliar, nível de escolaridade) influenciam na prevalência da síndrome de *burnout* entre *millennials*. Além disso, incluir participantes de outras gerações pode possibilitar análises comparativas entre diferentes faixas etárias.

Por fim, é importante ressaltar que este estudo representa um recorte específico e, portanto, seus resultados não devem ser generalizados para além do grupo analisado.

REFERÊNCIAS

ARORA, S.; HASTINGS, J. D. *A survey-based quantitative analysis of stress factors and their impacts among cybersecurity professionals*. arXiv preprint arXiv:2409.12047, 2024. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2409.12047>. Acesso em: 07 mai. 2025.

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

BAIN & COMPANY. *O trabalho como o conhecemos nunca mais será o mesmo*. 2022a. Disponível em: <https://www.bain.com/pt-br/insights/o-trabalho-como-o-conhecemos-nunca-mais-sera-o-mesmo/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BAIN & COMPANY. *The working future: more human, not less*. Bain & Company, 2022b. Disponível em: <https://www.bain.com/insights/the-working-future-more-human-not-less-future-of-work-report/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BAIN & COMPANY. *Young Workers Are Increasingly Overwhelmed*. Bain & Company. 2022c. Disponível em: <https://www.bain.com/insights/young-workers-are-increasingly-overwhelmed-future-of-work-report>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Nota Técnica nº 91/2024–CGIAE/DAENT/SVSA/MS**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2024c. Disponível em: <https://plataforma.saude.gov.br/cc-br-fic/SEI-0045169030-Nota-Tecnica-91.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2025.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999**. Institui a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 47, 19 nov. 1999. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Altera a NR-1 para incluir os riscos psicossociais no PGR. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-580778271>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 27 mar. 2024a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.

CHERNISS, Cary. *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger, 1980. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Professional_Burnout_in_Human_Service_Or.html?id=eHYVAQAAIAAJ&redir_esc=y. Acesso em: 10 mai. 2025.

COOPER, Cary L. *From stress to wellbeing: the theory and research on occupational stress and wellbeing*. v. 1. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013. Disponível em:

<https://www.amazon.com/Stress-Wellbeing-Theory-Research-Occupational/dp/023030057X>. Acesso em: 14 abr. 2025.

DELOITTE. **2023 Gen Z and Millennial Survey**. Deloitte Global, 2023. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-2023-genz-millennial-survey.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2025.

DELOITTE. **Gen Zs and millennials find reasons for optimism despite difficult realities**. 2024. Deloitte, 3 jun. 2024. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/deloitte-gen-z-millennial-survey.html>. Acesso em: 08 abr. 2025.

DELOITTE GLOBAL. **2025 Gen Z and Millennial Survey**. Deloitte, 14 mai. 2025. Disponível em: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>. Acesso em: 08 abr. 2025.

DIFFERENT. **Burnout Self-Test: Maslach Burnout Inventory (MBI)**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://different.hr/wp-content/uploads/2020/05/Maslach-Burnout-Inventory-MBI.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2025.

DIMOCK, Michael. **Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins**. Pew Research Center, 2019. Disponível em: <https://pewrsr.ch/2szqtJz>. Acesso em: 08 abr. 2025.

FREUDENBERGER, Herbert J. **Staff burn-out**. Journal of Social Issues, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>. Acesso em: 14 fev. 2025.

GIL-MONTE, P. R.; FIGUEIREDO-FERRAZ, C. **The role of guilt in the relationship between job burnout syndrome and the inclination toward absenteeism in high school teachers**. Revista de Psicodidáctica, v. 21, n. 1, p. 103-119, 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/284360844_The_role_of_guilt_in_the_relationship_between_job_burnout_syndrome_and_the_inclination_toward_absenteeism_in_high_school_teachers. Acesso em: 10 mai. 2025.

GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar**. 2. ed. Madrid: Ediciones Pirámide, 2005. Disponível em: <https://a.co/d/eJUuBab>. Acesso em: 10 mai. 2025.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. E-book. p. 41. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771653/>. Acesso em: 08 abr. 2025.

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. E-book. p.61. ISBN 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597020991/>. Acesso em: 08 abr. 2025.

LEITE, Luciano S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. Rio de Janeiro: Expressa, 2020. E-book. p.8. ISBN 9786558110491. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110491/>. Acesso em: 08 mai. 2025.

MARTÍNEZ, M. C.; LATORRE, M. do R. D. de O. **Fatores associados à Síndrome de Burnout em trabalhadores da área de saúde**. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 40, n. 6, p. 1032–1038, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/b6Lzct8Lh6KRTFzRSkPPtMx/?lang=pt>. Acesso em: 10 mai. 2025.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael 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: 24 fev. 2025.

MASLACH, Christina. *Burnout: The cost of caring*. Lincoln: Malor Books, 2021. Disponível em: <https://malorbooks.com/titles/burnout-christina-maslach/>. Acesso em: 14 abr. 2025.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, v. 2, p. 99–113, 1981. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>. Acesso em: 14 abr. 2025.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3. ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996. Disponível em: <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory>. Acesso em: 14 abr. 2025.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 4. ed. Menlo Park, CA: Mind Garden, Inc., 2018. Disponível em: <https://www.mindgarden.com/maslach-burnout-inventory-mbi/685-mbi-manual.html>. Acesso em: 14 abr. 2025.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. Disponível em: <https://archive.org/details/truthaboutburnou00masl>. Acesso em: 14 abr. 2025.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. *Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout*. *Journal of Health and Human Services Administration*, v. 21, n. 4, p. 472–489, 1999. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/12693291_Six_areas_of_worklife_A_model_of_the_organizational_context_of_burnout. Acesso em: 19 mai. 2025.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, v. 52, p. 397–422, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>. Acesso em: 14 abr. 2025.

MCKINSEY. *Burnout: Você está resolvendo o problema certo?* McKinsey & Company, 2022. Disponível em: <https://www.mckinsey.com.br/our-insights/all-insights/burnout-voce-esta-resolvendo-o-problema-certo>. Acesso em: 24 fev. 2025.

MCKINSEY & COMPANY. **A saúde dos funcionários repensada: do burnout à saúde holística**. 2022. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destaques/a-saude-dos-funcionarios-repensada-do-burnout-a-saude-holistica/pt>. Acesso em: 02 jun. 2025.

MENEZES DE OLIVEIRA, L.; VASCONCELOS, S. C.; FERNANDES, F. L.; BELARMINO DE ARAÚJO, A. L.; GONÇALVES DE ABRANTES, G.; BEZERRA PINHEIRO, A. K. **Síndrome de burnout em profissionais de saúde no contexto da pandemia da covid-19**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 21, n. 1, p. 1-10, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-1134>. Acesso em: 07 mai. 2025.

MIND GARDEN, Inc. **Maslach Burnout Inventory Manual: 4th Edition**. Menlo Park: Mind Garden, 2018. Disponível em: <https://www.mindgarden.com/maslach-burnout-inventory-mbi/685-mbi-manual.html>. Acesso em: 14 abr. 2025.

NAGOSKI, Emily; NAGOSKI, Amelia. **Burnout: o segredo para desbloquear o ciclo do estresse**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2020. Disponível em: <https://www.amazon.com/Burnout-Segredo-Romper-Estresse-Portugues/dp/6557120026>. Acesso em: 24 fev. 2025.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Nações Unidas defendem saúde mental como um direito fundamental**. 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/10/1821572>. Acesso em: 24 fev. 2025.

PELLEGATTI, Leonardo. **A síndrome de Burnout na perspectiva da gestão: um estudo qualitativo na área da saúde**. 2020. 104 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Centro Universitário FEI, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://repositorio-api.fei.edu.br/server/api/core/bitstreams/81ff4282-6322-4104-8a9f-f3534f0f2d21/content>. Acesso em: 28 abr. 2025.

ROSSO, Brent D.; DEKAS, Kathryn H.; WRZESNIEWSKI, Amy. **On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review**. Journal of Organizational Behavior, v. 30, n. 1, p. 91–127, 2010. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308510000067>. Acesso em: 24 fev. 2025.

SCHAUFELI, Wilmar B.; ENZMANN, Dirk. **The burnout companion to study and practice: A critical analysis**. London: Taylor & Francis, 1998. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.1201/9781003062745/burnout-companion-study-practice-enzmann-wilmar-schaufeli>. Acesso em: 24 fev. 2025.

SILVA, I. G. da; LINO, M. R. B.; SOUSA, G. C. de; LEMOS, M. H. da S.; DIAS, V. de J. G.; SOUZA, Y. da S. **Fatores de risco associados à síndrome de burnout em docentes de enfermagem**. Saúde Coletiva (Barueri), v. 12, n. 81, p. 11598-11609, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2022v12i81p11598-11609>. Acesso em: 07 mai. 2025.

SINGH, Dianna Mazzone. **People Who Love Their Jobs Are More Prone to Burnout**. Allure, 2022. Disponível em: <https://www.allure.com/story/how-to-prevent-treat-burnout>. Acesso em: 07 mai. 2025.

TWENGE, Jean M. *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood—and What That Means for the Rest of Us*. New York: Atria Books, 2017. Disponível em: <https://www.amazon.com/exec/obidos/ASIN/1501152017?tag=simonsayscom>. Acesso em: 14 abr. 2025.

WHO. World Health Organization. *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Geneva: WHO, 28 mai. 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 24 fev. 2025.

WHO. World Health Organization. *International Classification of Diseases (ICD-11)*. Geneva: WHO, 2025. Disponível em: <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/en#129180281>. Acesso em: 24 fev. 2025.

WHO. World Health Organization. *Mental Disorders*. Geneva: WHO, 08 jun. 2022a. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>. Acesso em: 24 fev. 2025.

WHO. World Health Organization. *Mental Health*. Geneva: WHO, 17 jun. 2022b. Disponível em: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw8diwBhAbEiwA7i_sJWcXU8MCCJI_3ji_BEcoAER6IL0701qlAgPBdBDX5ALbEuOX80N8iRoCjssQAvD_BwE. Acesso em: 24 fev. 2025.

WHO. World Health Organization. *WHO highlights urgent need to transform mental health and mental health care*. Geneva: WHO, 17 jun. 2022c. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>. Acesso em: 24 fev. 2025.

WHO. World Health Organization. *Mental Health At Work*. Geneva: WHO, 02 set. 2024. Disponível em: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw8diwBhAbEiwA7i_sJaV0xt0uMjSOKI24AKbHLdZLczX0v4Zc9S3q_D5PHDXd2dyjJ3UlihoC4E0QAvD_BwE. Acesso em: 24 fev. 2025.

WTW. Willis Towers Watson. **23% dos trabalhadores apresentam sintomas de burnout, revela pesquisa da WTW**. 06 fev. 2025. Disponível em: <https://www.wtwco.com/pt-br/news/2025/02/23-percent-dos-trabalhadores-apresentam-sintomas-de-burnout-revela-pesquisa-da-wtw>. Acesso em: 07 mai. 2025.

APÊNDICE A - QUADRO COMPARATIVO VERSÕES PERGUNTAS PARA APLICAÇÃO DE FORMULÁRIO

Maslach Burnout Inventory (MBI)	Versão traduzida e adaptada
I feel emotionally drained by my work.	Eu me sinto emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho.
I feel like my work is breaking me down.	Sinto que meu trabalho está me desgastando.
I feel tired when I get up in the morning and have to face another day at work.	Sinto-me cansado(a) quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho.
Working with people all day long requires a great deal of effort.	Trabalhar com pessoas o dia todo requer muito esforço.
I feel I work too hard at my job.	Sinto que trabalho muito duro no meu emprego.
I feel frustrated by my work.	Eu me sinto frustrado(a) com o meu trabalho.
It stresses me too much to work in direct contact with people.	Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado(a).
I feel like I'm at the end of my rope.	Sinto que estou no limite das minhas forças.
I feel I look after certain patients/clients impersonally, as if they are objects.	Sinto que cuido de certos clientes de maneira impessoal, como se fossem objetos.
I have the impression that my patients/clients make me responsible for some of their problems.	Tenho a impressão de que meus clientes me responsabilizam por alguns dos seus problemas.
I am at the end of my patience at the end of my work day.	Estou no limite da minha paciência no final do meu dia de trabalho.
I have become more insensitive to people since I've been working.	Tenho me tornado mais insensível às pessoas desde que comecei a trabalhar.
I'm afraid that this job is making me uncaring.	Estou com medo de que este trabalho esteja me tornando insensível.
I really don't care about what happens to some of my patients/clients.	Realmente não me importo com o que acontece com alguns dos meus clientes.
I accomplish many worthwhile things in this job.	Eu realizo muitas coisas valiosas neste trabalho.
I feel full of energy.	Eu me sinto cheio(a) de energia.
I am easily able to understand what my patients/clients feel.	Eu consigo entender facilmente o que meus clientes sentem.
I look after my patients/clients problems very effectively.	Eu cuido dos problemas dos meus clientes de forma muito eficaz.
In my work, I handle emotional problems very calmly.	No meu trabalho, eu lido com problemas emocionais de forma muito calma.
Through my work, I feel that I have a positive influence on people.	Através do meu trabalho, sinto que tenho uma influência positiva nas pessoas.
I am easily able to create a relaxed atmosphere with my patients/clients.	Eu consigo criar facilmente uma atmosfera relaxada com meus clientes.
I feel refreshed when I have been close to my patients/clients at work.	Eu me sinto revigorado(a) quando estou próximo dos meus clientes no trabalho.

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

Burnout em Millennials

Convido você a participar da minha pesquisa sobre a incidência da síndrome de *burnout* na geração *millennial*. Todas as respostas são anônimas e serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. **Mas, lembre-se: só responda esse questionário se você nasceu entre 1981 e 1996.**

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Em que ano você nasceu? *

⌵ Dropdown

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1981
- ☐ 1982
- ☐ 1983
- ☐ 1984
- ☐ 1985
- ☐ 1986
- ☐ 1987
- ☐ 1988
- ☐ 1989
- ☐ 1990
- ☐ 1991
- ☐ 1992
- ☐ 1993
- ☐ 1994
- ☐ 1995
- ☐ 1996

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

2. Qual é o seu gênero? *

Dropdown

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Prefiro não informar
- ☐ Outro

3. Qual é o seu estado civil? *

Dropdown

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Em união estável
- ☐ Casado(a)
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ Viúvo(a)
- ☐ Outro

4. Você tem filhos? *

Dropdown

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não
- ☐ Sim, tenho 1 filho
- ☐ Sim, tenho 2 filhos
- ☐ Sim, tenho 3 ou mais filhos

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

5. Você mora: *

 Dropdown*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Sozinho(a)
- ☐ Com familiares (cônjuge/companheiro(a), filhos, pais, irmãos, outros parentes)
- ☐ Com amigos ou colegas de moradia

6. Qual é o seu nível de escolaridade? *

 Dropdown*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Ensino fundamental incompleto
- ☐ Ensino fundamental completo
- ☐ Ensino médio incompleto
- ☐ Ensino médio completo
- ☐ Ensino superior incompleto
- ☐ Ensino superior completo
- ☐ Pós-graduação

7. Qual é o seu vínculo empregatício atual? *

 Dropdown*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Estagiário(a) ou aprendiz
- ☐ Empregado(a) com carteira assinada (CLT)
- ☐ Servidor(a) público(a)
- ☐ Trabalhador(a) autônomo(a)
- ☐ Freelancer ou profissional liberal
- ☐ Empresário(a) ou sócio(a) de empresa
- ☐ Outro

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

8. Em qual setor econômico a empresa onde você trabalha está inserida?

*
⌵ Dropdown

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Agropecuário
- ☐ Indústria
- ☐ Construção Civil
- ☐ Comércio
- ☐ Serviços (Alimentação, Educação, Saúde, Turismo, Financeiro, Tecnologia etc.)
- ☐ Setor Público
- ☐ Terceiro Setor (ONGs, Organizações Sem Fins Lucrativos, Clubes)
- ☐ Outro

9. Em qual nível hierárquico se enquadra o seu cargo na organização em que trabalha?

*
⌵ Dropdown

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Auxiliar
- ☐ Assistente
- ☐ Técnico(a)
- ☐ Analista
- ☐ Gerente
- ☐ Diretor(a)
- ☐ Outro

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

10. Qual é a sua principal modalidade de trabalho atualmente? *

Dropdown

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Presencial
- ☐ Trabalho externo (ex.: vendas externas, consultoria, campo)
- ☐ Híbrido (parte presencial e parte remota)
- ☐ Flexível (escolho quando ir ao escritório)
- ☐ Exclusivamente remoto (home office)

Para as perguntas a seguir, utilize a **escala numérica** abaixo para indicar a frequência com que determinada situação ocorre. Cada número corresponde a um nível específico de frequência:

- 0 - Nunca**
- 1 - Algumas vezes por ano**
- 2 - Uma vez por mês**
- 3 - Algumas vezes por mês**
- 4 - Uma vez por semana**
- 5 - Algumas vezes por semana**
- 6 - Todos os dias**

Obs.: Para esta pesquisa, o termo 'cliente' abrange qualquer público atendido por você, incluindo clientes internos (colaboradores), consumidores, pacientes, alunos e outros.

11. Eu me sinto emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

12. Sinto que trabalho muito duro no meu emprego: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

13. Eu me sinto frustrado(a) com o meu trabalho: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

14. Eu me sinto revigorado(a) quando estou próximo dos meus clientes no trabalho: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

15. Sinto que estou no limite das minhas forças: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

16. Tenho a impressão de que meus clientes me responsabilizam por alguns dos seus problemas: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

17. Eu cuido dos problemas dos meus clientes de forma muito eficaz: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

18. Eu consigo entender facilmente o que meus clientes sentem: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

19. Sinto-me cansado(a) quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

20. Eu me sinto cheio(a) de energia: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

21. Eu realizo muitas coisas valiosas neste trabalho: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

22. Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado(a): *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

23. Realmente não me importo com o que acontece com alguns dos meus clientes: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

24. No meu trabalho, eu lido com problemas emocionais de forma muito calma: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

25. Eu consigo criar facilmente uma atmosfera relaxada com meus clientes: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

26. Trabalhar com pessoas o dia todo requer muito esforço: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

27. Sinto que cuido de certos clientes de maneira impessoal, como se fossem objetos: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

28. Sinto que meu trabalho está me desgastando: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

29. Estou com medo de que este trabalho esteja me tornando insensível: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

30. Estou no limite da minha paciência no final do meu dia de trabalho: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

31. Tenho me tornado mais insensível às pessoas desde que comecei a trabalhar: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

17/05/25, 19:40

Burnout em Millennials

32. Através do meu trabalho, sinto que tenho uma influência positiva nas pessoas: *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários