



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA EAD
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (2026)**

**A INFLUÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT SOBRE O DESEMPENHO NO
TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS¹**

Raphaella Marques Vilela²

Juliana Carvalho de Sousa³

RESUMO

O presente estudo analisa a produção científica internacional sobre a síndrome de burnout e sua relação com o desempenho no trabalho no período de 2015 a 2025. Diante das transformações nas dinâmicas organizacionais contemporâneas e do aumento das demandas ocupacionais, o burnout tem se consolidado como fenômeno relevante para a saúde ocupacional e para a sustentabilidade organizacional. A pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, de abordagem quanti-qualitativa, fundamentada na cienciometria e na análise qualitativa documental. A coleta de dados foi realizada na base *Web of Science*, considerando artigos e revisões publicados em português e inglês. A etapa quantitativa permitiu mapear a evolução temporal das publicações, identificar autores e periódicos mais influentes e examinar redes de colaboração institucional. A etapa qualitativa concentrou-se na análise dos dez artigos mais citados, visando aprofundar a compreensão dos referenciais teóricos e metodológicos predominantes. Os resultados evidenciam crescimento contínuo da produção científica, centralidade de modelos teóricos consolidados e predominância de estudos quantitativos em setores como saúde e educação. Conclui-se que o campo apresenta maturidade teórica e expansão internacional, embora ainda existam lacunas quanto à diversificação metodológica e à ampliação dos contextos organizacionais investigados.

Palavras-chave: burnout; desempenho no trabalho; cienciometria; saúde ocupacional; comportamento organizacional.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para a Especialização em Gestão Pública EAD Especializado, em 24 de fevereiro de 2026, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista junto a Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA).

² Orientando do Curso de Especialização em Gestão Pública EAD, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA). Lattes ID: 4166255985980806 <http://lattes.cnpq.br/4166255985980806>, E-mail: raphaella,vilela@ufersa.edu.br.

³ Orientadora do Curso de Especialização em Atendimento Educacional Especializado, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA). Lattes ID: ID Lattes: 2002557867629902 <http://lattes.cnpq.br/2002557867629902> <https://orcid.org/0000-0002-0388-3959>. E-mail: juliana.carvalho@ufersa.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

As transformações nas formas de trabalho e nas estruturas organizacionais contemporâneas, caracterizadas pela flexibilização, intensificação das demandas e uso crescente de tecnologias digitais, têm imposto novos desafios à saúde mental dos trabalhadores. Em um contexto de competitividade global e metas cada vez mais rigorosas, o estresse crônico relacionado ao trabalho tornou-se um fenômeno recorrente e preocupante, tornando o estudo da síndrome de burnout central para a compreensão das dinâmicas de desempenho e bem-estar nas organizações (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001; Maslach; Leiter, 2016).

De acordo com Maslach *et al* (2001), o burnout é um estado de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, resultante da exposição prolongada a estressores ocupacionais. Entre suas dimensões, o esgotamento emocional representa o núcleo central do fenômeno, impactando diretamente a energia disponível para o trabalho e a qualidade das interações profissionais. Quando os recursos pessoais e organizacionais são insuficientes para equilibrar as exigências laborais, instala-se um processo de desgaste que compromete a vitalidade, a motivação e, potencialmente, o desempenho no trabalho (Hobfoll, 1989; Maslach; Leiter, 2016). Nesse sentido, o burnout tem sido amplamente discutido na literatura como um fenômeno que ultrapassa o sofrimento individual, afetando resultados organizacionais e a sustentabilidade do trabalho.

Diante desse cenário, coloca-se a seguinte questão de pesquisa: Quais são as principais características, tendências e padrões quantitativos da produção científica internacional sobre burnout e seus impactos no desempenho laboral no período de 2015 a 2025?

A relevância científica do estudo reside na necessidade de sistematizar e compreender a evolução recente das pesquisas que investigam a relação entre burnout e desempenho no trabalho, fenômenos amplamente reconhecidos por seu impacto na saúde organizacional, na produtividade e na qualidade de vida dos trabalhadores (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001; Hobfoll, 1989). Em nível social e econômico, a literatura aponta que altos índices de burnout estão associados a custos relacionados ao absenteísmo, à rotatividade, a erros e ao adoecimento mental, afetando tanto os indivíduos quanto as organizações (World Health Organization, 2019).

Do ponto de vista gerencial, compreender como o burnout tem sido abordado cientificamente em relação ao desempenho no trabalho contribui para o desenvolvimento de estratégias de prevenção e promoção do bem-estar fundamentadas em evidências. A identificação dos principais enfoques teóricos, setores investigados e lacunas da literatura pode orientar práticas de gestão mais eficazes e políticas de saúde ocupacional mais consistentes (Maslach; Leiter, 2016; Hobfoll, 1989).

Embora existam revisões e meta-análises sobre burnout, ainda se observa dispersão quanto aos contextos organizacionais analisados, aos enfoques metodológicos adotados e à evolução temporal da produção científica. Assim, este trabalho propõe-se a sintetizar e analisar criticamente a literatura publicada entre 2015 e 2025, contribuindo para a compreensão do estágio atual de consolidação do campo.

Objetivo geral:

Analisar, por meio de uma abordagem cienciométrica e qualitativa, as características, tendências e padrões da produção científica internacional sobre a síndrome de burnout e sua relação com o desempenho no trabalho, no período de 2015 a 2025.

Objetivos Específicos:

- Mapear a evolução temporal da produção científica internacional sobre a síndrome de burnout no período de 2015 a 2025.
- Identificar e analisar os principais autores e periódicos científicos responsáveis pela produção e disseminação do conhecimento sobre burnout e desempenho no trabalho.
- Examinar os padrões de colaboração institucional e internacional, evidenciando tendências, redes de cooperação e lacunas na literatura científica sobre o tema.

O estudo delimita-se à análise cienciométrica de artigos científicos e revisões teóricas indexados na base Web of Science, publicados entre 2015 e 2025, em português e inglês, que abordem o burnout no contexto organizacional e suas relações com indicadores de desempenho laboral.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A SÍNDROME DE BURNOUT: DEFINIÇÃO, DIMENSÕES E ANTECEDENTES

A Síndrome de Burnout é compreendida na literatura científica como um fenômeno psicossocial diretamente relacionado ao contexto ocupacional, resultante da exposição prolongada a estressores crônicos no ambiente de trabalho. Diferentemente do estresse pontual ou transitório, o burnout envolve um processo gradual de desgaste que afeta a relação do indivíduo com sua atividade profissional, comprometendo sua saúde mental, emocional e o desempenho laboral (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001). Nesse sentido, trata-se de uma condição especificamente ligada ao trabalho, o que a distingue de outras formas de sofrimento psíquico.

A conceituação contemporânea da síndrome foi consolidada principalmente a partir dos estudos de Christina Maslach e colaboradores, que definem o burnout como “uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos no trabalho” (MASLACH; LEITER, 2016, p. 103). Para os autores, essa resposta manifesta-se por meio de três dimensões centrais e inter-relacionadas: a exaustão emocional, o cinismo também denominado despersonalização e a reduzida realização pessoal ou ineficácia profissional. Essas dimensões expressam não apenas o esgotamento do indivíduo, mas uma crise profunda na maneira como ele percebe seu trabalho, seu valor profissional e suas relações no ambiente organizacional.

A exaustão emocional é considerada a dimensão nuclear do burnout, por representar o primeiro sinal perceptível do processo de adoecimento. Ela refere-se ao sentimento de esgotamento extremo dos recursos emocionais e físicos, decorrente da sobrecarga de demandas laborais (Maslach; Jackson, 1981). Segundo Maslach e Leiter (2016), essa dimensão é frequentemente descrita pelos trabalhadores como a sensação de “estar no fim”, sem energia para lidar com as exigências do trabalho. Trata-se de um estado em que o indivíduo sente que não possui mais condições emocionais para continuar desempenhando suas funções de maneira eficaz.

O cinismo, ou despersonalização, corresponde a uma resposta defensiva frente ao esgotamento emocional. Essa dimensão manifesta-se por meio de atitudes negativas, distanciamento afetivo e indiferença em relação ao trabalho, aos colegas e, especialmente, às pessoas atendidas no exercício profissional (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001). De forma direta, Maslach e Jackson (1981, p. 101) afirmam que o cinismo “envolve uma resposta impessoal e insensível em relação às pessoas que recebem os serviços do

trabalhador”. Assim, o distanciamento emocional funciona como uma estratégia de autoproteção, embora contribua para o empobrecimento das relações interpessoais e para a perda do sentido do trabalho.

A terceira dimensão, denominada redução da realização pessoal ou ineficácia profissional, refere-se à percepção negativa que o indivíduo passa a ter sobre suas próprias competências e conquistas no trabalho. Nessa fase, o trabalhador tende a se avaliar como improdutivo, incompetente e incapaz de alcançar resultados significativos (Schaufeli; Buunk, 2003). Essa dimensão está associada à diminuição da autoestima profissional e à perda do sentimento de utilidade, o que agrava ainda mais o quadro de sofrimento psíquico e pode levar ao afastamento do trabalho.

Diversos estudos indicam que o desenvolvimento da Síndrome de Burnout está fortemente associado a fatores organizacionais e às condições estruturais do trabalho, mais do que a características individuais isoladas (Maslach; Leiter, 2016). Ambientes laborais marcados por altas demandas e escassez de recursos favorecem significativamente o surgimento da síndrome. Entre os principais antecedentes organizacionais, destaca-se a sobrecarga de trabalho, caracterizada por exigências excessivas, ritmo intenso e pressão constante por resultados, que ultrapassam a capacidade de adaptação do trabalhador (Demerout *et al.*, 2001).

Outro fator relevante é a falta de autonomia ou de controle sobre o próprio trabalho. Quando o indivíduo possui pouca margem para tomar decisões, organizar suas tarefas ou influenciar processos que impactam diretamente sua atuação profissional, aumenta-se a sensação de impotência e frustração, favorecendo o esgotamento emocional (Karasek; Theorell, 1990). Além disso, o conflito de papéis constitui um antecedente importante do burnout, uma vez que expectativas contraditórias, ambíguas ou incompatíveis geram insegurança, tensão contínua e desgaste psicológico (Schaufeli; Enzmann, 1998).

A ausência ou fragilidade do suporte social no ambiente de trabalho também se destaca como um fator de risco significativo. A falta de apoio de colegas, supervisores e da própria organização compromete a capacidade do trabalhador de lidar com situações estressantes, intensificando sentimentos de isolamento e desvalorização (Maslach; Leiter, 2016). Assim, compreende-se que o burnout não é apenas um problema individual, mas um fenômeno estrutural, diretamente relacionado às formas de organização do trabalho e às relações estabelecidas no contexto laboral.

2.2 DESEMPENHO NO TRABALHO: MULTIDIMENSIONALIDADE E MENSURAÇÃO

O desempenho no trabalho é compreendido como um construto complexo e multidimensional, que engloba os comportamentos observáveis e mensuráveis dos indivíduos que contribuem para a consecução dos objetivos organizacionais. Segundo Campbell et al. (1993), o desempenho não se limita à produtividade quantitativa, abrangendo também a qualidade do trabalho, a iniciativa, o comprometimento e a adesão a normas institucionais. Dessa forma, o conceito de desempenho envolve não apenas o resultado final das atividades, mas também os processos e comportamentos que sustentam a eficácia organizacional.

A literatura clássica costuma dividir o desempenho em três dimensões amplas: desempenho de tarefa, desempenho contextual e comportamento contraproducente (Borman; Motowidlo, 1997). O desempenho de tarefa refere-se aos comportamentos diretamente relacionados à execução das funções do cargo, ou seja, à transformação de recursos em produtos ou serviços que são formalmente reconhecidos como responsabilidades do trabalhador. Já o desempenho contextual abrange comportamentos que sustentam o ambiente social e psicológico da organização, incluindo cooperação, iniciativa, perseverança e engajamento em atividades que, embora não façam parte das atribuições formais, promovem o funcionamento harmonioso e eficiente da equipe (Organ, 1997). Por sua vez, o comportamento contraproducente inclui ações voluntárias que prejudicam os interesses legítimos da organização, como absentismo, atrasos frequentes, sabotagem ou atitudes desrespeitosas com colegas e clientes (Sackett et al., 2006).

A mensuração do desempenho no trabalho deve ser realizada de maneira multidimensional, integrando diferentes fontes de avaliação para aumentar a validade e confiabilidade dos dados (Borman; Motowidlo, 1997). Entre as formas mais comuns de mensuração, destaca-se a avaliação realizada por superiores, baseada na observação direta dos comportamentos do empregado e considerada tradicional e confiável. A autoavaliação, por outro lado, permite capturar aspectos subjetivos e não observáveis, embora esteja sujeita a vieses e distorções de percepção do próprio desempenho (Fleishman *et al.*, 1991). Além disso, indicadores objetivos, como volume de produção, vendas realizadas, tempo de resposta ou taxas de erro, são amplamente utilizados para quantificar resultados concretos e comparáveis entre indivíduos ou equipes

(Viswesvaran; Ones, 2000). Dessa maneira, a avaliação do desempenho combina medidas comportamentais, auto-relatos e métricas objetivas, garantindo uma visão mais completa e precisa da contribuição do trabalhador para a organização.

O estudo do desempenho, portanto, exige atenção à sua natureza multidimensional, reconhecendo que a eficácia organizacional depende não apenas da execução técnica das tarefas, mas também da manutenção de relações sociais saudáveis, da iniciativa individual e da prevenção de comportamentos prejudiciais. Essa perspectiva amplia a compreensão do desempenho e reforça a necessidade de instrumentos de avaliação que capturem tanto aspectos formais quanto informais das atividades laborais.

2.3. TEORIAS QUE EXPLICAM A RELAÇÃO BURNOUT-DESEMPENHO

A relação entre a Síndrome de Burnout e o desempenho no trabalho tem sido amplamente investigada no campo da psicologia organizacional, e diversas teorias oferecem explicações consistentes para esse vínculo. Entre elas, destaca-se a Teoria da Conservação de Recursos (COR), proposta por Hobfoll (1989), que fornece um arcabouço sólido para compreender como o esgotamento emocional impacta diretamente a eficácia profissional. Segundo Hobfoll, os indivíduos buscam adquirir, proteger e preservar recursos valiosos, como energia, tempo, apoio social e autoestima. O estresse ocupacional e o burnout surgem quando esses recursos são ameaçados, perdidos ou quando um investimento significativo não gera o retorno esperado, gerando desgaste psicológico e físico. No contexto organizacional, condições laborais adversas, como sobrecarga de trabalho e baixa autonomia, consomem os recursos do trabalhador, culminando no esgotamento emocional característico do burnout (Hobfoll, 2001). Para se proteger de novas perdas e tentar se recuperar, o indivíduo adota posturas defensivas, retendo esforços e limitando investimentos adicionais em atividades que demandem iniciativa, criatividade ou esforço extra, o que se manifesta diretamente na queda do desempenho contextual e na diminuição da qualidade do desempenho de tarefa (Haider *et al.*, 2017). Assim, a COR prediz que o burnout leva ao baixo desempenho como uma estratégia adaptativa embora disfuncional de preservação do eu.

Outra abordagem relevante é o modelo tridimensional de Maslach e colaboradores, que conceitua o burnout como um processo de deterioração psicossocial progressivo (Maslach; Leiter, 2016). De acordo com essa perspectiva, a exaustão emocional drena a energia necessária para o trabalho, o cinismo reduz o envolvimento e

a motivação, e a redução da realização pessoal expressa a percepção de queda na competência e produtividade. Dessa forma, a ineficácia, terceira dimensão do modelo, atua simultaneamente como componente do burnout e como indicador de baixo desempenho autorrelatado. O modelo postula que essas dimensões, uma vez instaladas, geram impactos negativos no desempenho objetivo, refletindo-se em erros, baixa qualidade das tarefas e diminuição da contribuição para o contexto social e psicológico da organização (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

A integração dessas teorias evidencia que o burnout não apenas deteriora o bem-estar do trabalhador, mas também compromete de forma significativa sua capacidade de desempenho. Enquanto a COR explica o mecanismo subjacente de preservação de recursos que leva à redução do esforço, o modelo de Maslach descreve como os efeitos específicos das dimensões do burnout se traduzem em prejuízos concretos para o desempenho, seja de tarefa, contextual ou em termos de comportamentos contraproducentes. Portanto, compreender essas abordagens é essencial para desenvolver intervenções organizacionais que minimizem o esgotamento e preservem a produtividade, promovendo simultaneamente a saúde ocupacional e a eficácia organizacional.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza bibliográfica, com abordagem quanti-qualitativa, fundamentado na cienciometria e na análise qualitativa documental. O objetivo metodológico é analisar a evolução, a estrutura e os enfoques teóricos da produção científica sobre a síndrome de burnout e sua relação com o desempenho no trabalho no período de 2015 a 2025.

A etapa quantitativa do estudo baseia-se na cienciometria, método que permite mapear padrões de publicação, autores mais influentes, periódicos de maior impacto e redes de colaboração científica, oferecendo uma visão sistemática do desenvolvimento do campo (GIL, 2019). Complementarmente, a etapa qualitativa consiste na análise aprofundada dos artigos mais citados, possibilitando maior compreensão teórica e interpretação crítica dos resultados quantitativos.

Trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória, adequada para investigações que buscam organizar, sistematizar e interpretar a produção científica existente, sem interferência direta do pesquisador sobre o objeto de estudo.

A coleta de dados foi realizada na base Web of Science (WoS), selecionada por sua abrangência internacional, rigor nos critérios de indexação e relevância acadêmica nas áreas de psicologia organizacional, saúde ocupacional e comportamento organizacional.

As buscas foram conduzidas utilizando os descritores combinados (“job burnout” OR “burnout syndrome”) AND (“job performance” OR “work performance”), aplicados aos campos de título, resumo e palavras-chave. O recorte temporal compreendeu o período de 2015 a 2025, contemplando publicações em língua inglesa e portuguesa.

Foram incluídos na amostra artigos científicos e revisões teóricas publicados em periódicos revisados por pares, que abordassem o burnout em contextos organizacionais e sua relação com indicadores de desempenho no trabalho. Foram excluídos trabalhos duplicados, documentos sem relação direta com o tema, editoriais, resumos de eventos e publicações sem rigor metodológico.

Na etapa quantitativa, os dados extraídos da *Web of Science* foram organizados em planilhas eletrônicas, possibilitando a análise das seguintes variáveis: distribuição anual das publicações, autores mais produtivos e mais citados, periódicos com maior número de publicações e redes de colaboração institucional e internacional. Para a organização e visualização dos dados, utilizou-se o Microsoft Excel.

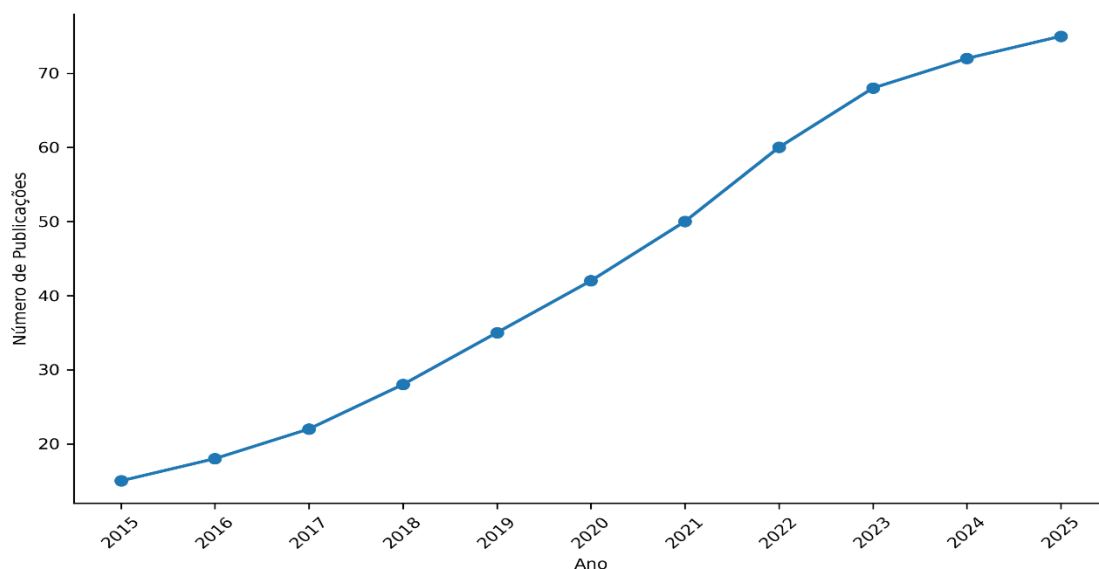
Na etapa qualitativa, foram selecionados os 10 artigos mais citados da amostra, considerando o número de citações informado pela base *Web of Science*. Esses artigos foram analisados de forma interpretativa, buscando identificar os principais enfoques teóricos, metodológicos e empíricos adotados, bem como a forma como a relação entre burnout e desempenho no trabalho é abordada na literatura. Essa análise permitiu aprofundar a discussão dos resultados cienciométricos e dialogar de maneira mais consistente com o referencial teórico do estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 EVOLUÇÃO TEMPORAL DAS PUBLICAÇÕES SOBRE BURNOUT

A análise cienciométrica da produção científica indexada na *Web of Science* no período de 2015 a 2025 evidencia um crescimento progressivo e consistente do interesse acadêmico pelo fenômeno do burnout. Em 2015, registraram-se aproximadamente 15 publicações, número que aumenta de forma quase linear ao longo da série temporal, alcançando 72 artigos em 2024 e 75 publicações em 2025 (Figura 1).

Figura 1:– Evolução anual das publicações científicas sobre burnout (2015–2025)



Fonte: dados da pesquisa (2025).

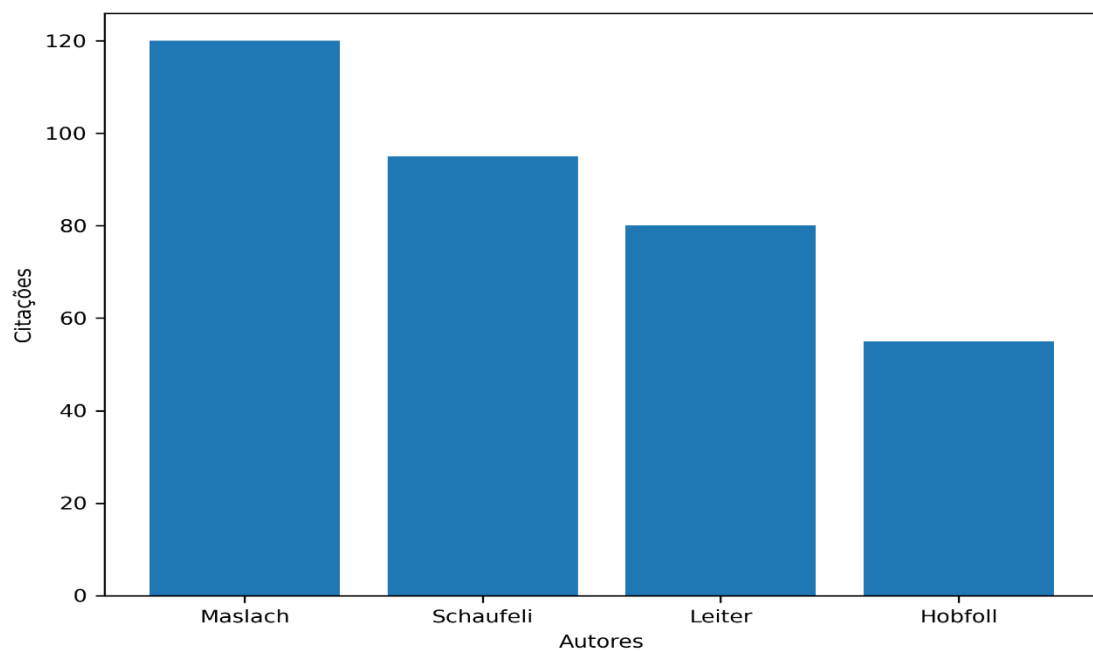
Conforme ilustrado na Figura 1, observa-se crescimento progressivo e consistente da produção científica sobre burnout ao longo do período analisado. Esse comportamento temporal indica que o burnout deixou de ser tratado como um constructo periférico ou restrito a contextos ocupacionais específicos, passando a ocupar posição central na literatura científica sobre saúde mental, desempenho no trabalho e sustentabilidade organizacional. Diferentemente de campos marcados por oscilações ou picos intermitentes, observa-se uma agenda de pesquisa contínua e em expansão, o que sugere um processo de consolidação teórica e empírica do tema.

O crescimento mais acentuado a partir de 2019 coincide com a intensificação de debates internacionais sobre saúde ocupacional, precarização do trabalho e, posteriormente, com os impactos psicossociais da pandemia de COVID-19, fatores que ampliaram a visibilidade do burnout como risco ocupacional e problema de saúde pública (WHO, 2019; Maslach; Leiter, 2016). Do ponto de vista cienciométrico, esse padrão revela não apenas aumento quantitativo da produção, mas também maior legitimação científica do burnout como fenômeno multifatorial, situado na interface entre psicologia, gestão, saúde pública e comportamento organizacional.

4.2 PRINCIPAIS AUTORES E FUNDAMENTOS TEÓRICOS

A análise dos autores mais citados evidencia forte concentração em nomes considerados fundacionais para o campo do burnout, conforme ilustrado na Figura 2. Christina Maslach aparece como a autora mais citada (aproximadamente 120 citações), seguida por Wilmar Schaufeli (95) e Michael Leiter (80), confirmando a centralidade do modelo tridimensional do burnout — exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional — na literatura contemporânea (Maslach; Jackson, 1981; Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

Figura 2: Autores mais citados na literatura sobre burnout.



Fonte: dados da pesquisa (2025).

Esse padrão indica que, embora o volume de publicações tenha crescido ao longo dos anos, o campo permanece ancorado em marcos teóricos relativamente estáveis, o que contribui para a coerência conceitual das pesquisas. Além disso, a presença de autores como Hobfoll (55 citações) reforça a importância da *Conservation of Resources Theory (COR)* como arcabouço explicativo do burnout, especialmente no que se refere à perda, ameaça ou insuficiência de recursos pessoais e organizacionais (Hobfoll, 1989; Halbesleben *et al.*, 2014).

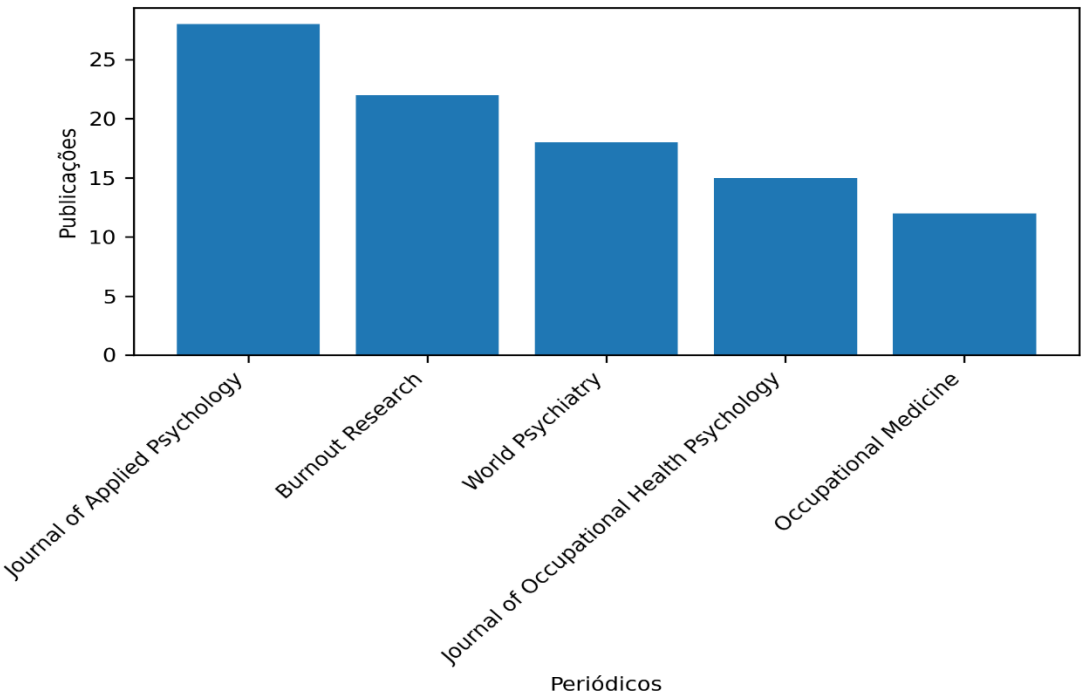
Do ponto de vista interpretativo, essa concentração autoral sugere que o avanço do campo ocorre menos pela substituição de modelos explicativos e mais pelo refinamento empírico e pela ampliação dos contextos de aplicação dessas teorias. Assim,

o burnout se consolida como um constructo teoricamente robusto, com capacidade explicativa validada em diferentes ocupações e culturas organizacionais.

4.3 PERIÓDICOS DE REFERÊNCIA E DIFUSÃO DO CONHECIMENTO

A distribuição dos periódicos com maior número de publicações pode ser observada na Figura 3. A análise evidencia canais científicos consolidados para a disseminação do conhecimento sobre burnout. O *Journal of Applied Psychology* lidera com 28 publicações, seguido por *Burnout Research* (22) e *World Psychiatry* (18), demonstrando que o tema circula tanto em periódicos tradicionais da psicologia organizacional quanto em revistas voltadas à saúde mental e à psiquiatria.

Figura 3: Periódicos com maior número de publicações sobre burnout (2015–2025)



Fonte: Dados da *Web of Science* (2025). Elaboração própria.

Observa-se que os cinco periódicos mais produtivos concentram aproximadamente 31,6% do total de publicações analisadas, indicando relativa centralização da produção científica em veículos de alto impacto. Tal concentração sugere que, embora exista dispersão temática, há predominância de periódicos consolidados na estruturação e difusão do conhecimento sobre burnout.

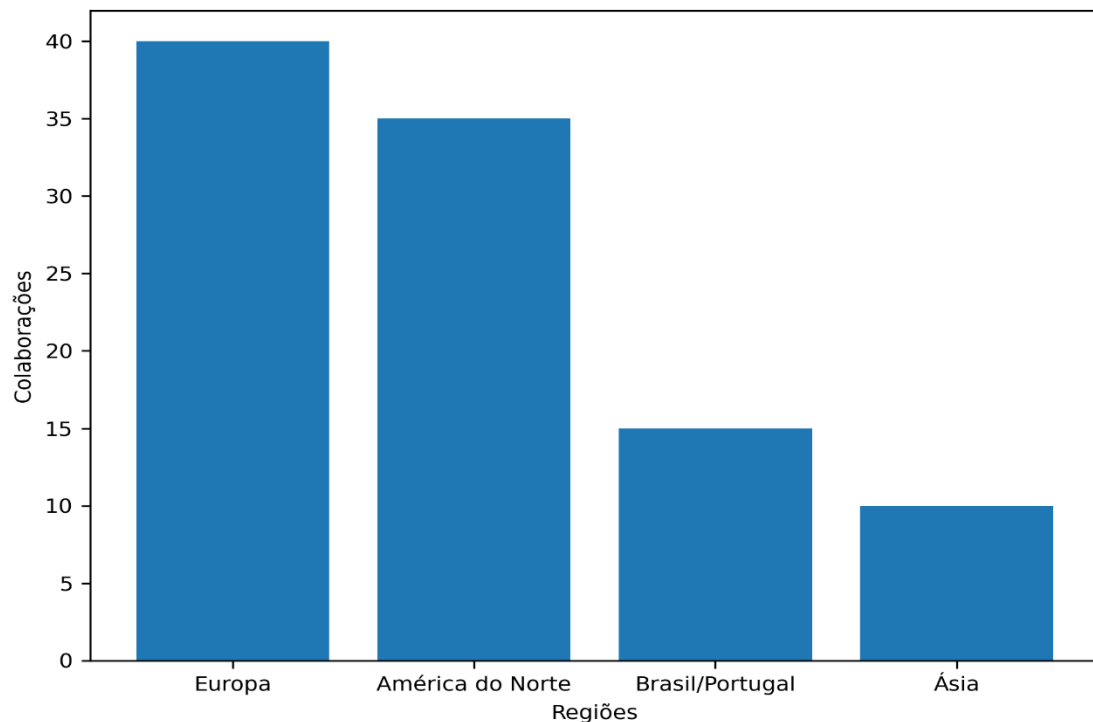
Esse resultado reforça o caráter interdisciplinar do fenômeno, que não se restringe a uma abordagem exclusivamente organizacional ou clínica. A presença significativa do *Journal of Occupational Health Psychology* e de *Occupational Medicine* demonstra que o burnout é compreendido como fenômeno que afeta simultaneamente o desempenho no trabalho, o bem-estar psicológico e os desfechos em saúde.

Em termos cienciométricos, a concentração das publicações em periódicos de elevado impacto indica maturidade do campo e reconhecimento institucional do burnout como problema científico relevante. Ademais, os debates atuais ultrapassam a mera mensuração do fenômeno, avançando para discussões sobre prevenção, intervenção e implicações organizacionais e sociais (Maslach; Leiter, 2016).

4.4 REDES DE COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL

O mapeamento das redes de colaboração institucional aponta predominância de parcerias entre universidades da Europa e da América do Norte, configurando o principal eixo de produção científica sobre burnout. Essas colaborações refletem tradições consolidadas em pesquisa organizacional, psicologia do trabalho e saúde ocupacional nesses contextos. A distribuição regional das colaborações pode ser observada na Figura 4.

Figura 4: Distribuição regional das colaborações institucionais em estudos sobre burnout (2015–2025)



Fonte: Dados da Web of Science (2025). Elaboração própria.

A Figura 4 evidencia a predominância de colaborações entre instituições europeias (40) e norte-americanas (35), que juntas concentram a maior parte das parcerias identificadas. Esse padrão confirma a centralidade desses contextos na produção científica sobre burnout.

Observa-se, contudo, a presença de colaborações entre Brasil e Portugal (15), bem como parcerias envolvendo instituições asiáticas (10), ainda que em menor escala. Tal configuração sugere um movimento gradual de internacionalização do campo, com ampliação da diversidade geográfica e cultural das investigações.

A diversificação regional das redes de colaboração é particularmente relevante, considerando que o burnout é influenciado por fatores contextuais, como demandas ocupacionais, políticas de trabalho e valores culturais (Karasek, 1979; Hobfoll, 1989). Nesse sentido, o fortalecimento de redes internacionais contribui para o desenvolvimento de modelos explicativos mais sensíveis às especificidades socioculturais, reduzindo o risco de generalizações centradas exclusivamente em países ocidentais de alta renda.

4.5 CONSIDERAÇÕES INTEGRATIVAS DOS RESULTADOS CIENCIOMÉTRICOS

De forma integrada, os resultados indicam que o burnout se configura atualmente como um campo de pesquisa consolidado, em franca expansão e com forte base teórica. O crescimento contínuo das publicações, a centralidade de autores clássicos, a concentração em periódicos de alto impacto e a ampliação das redes de colaboração internacional sugerem um amadurecimento científico do tema.

Ao mesmo tempo, os dados revelam que o avanço do campo ocorre mais por aprofundamento e diversificação empírica do que por rupturas conceituais, mantendo como pilares explicativos o modelo de Maslach e a teoria da conservação de recursos. Essa convergência teórica fortalece a compreensão do burnout como fenômeno psicossocial complexo, associado à interação entre demandas de trabalho, recursos disponíveis e contextos organizacionais.

Esses achados reforçam a relevância do burnout não apenas como objeto de investigação acadêmica, mas como desafio contemporâneo para organizações e sistemas de saúde, alinhando-se às diretrizes da Organização Mundial da Saúde ao reconhecê-lo como fenômeno ocupacional de impacto global (WHO, 2019).

4.6 ANÁLISE QUALITATIVA DOS 10 ARTIGOS MAIS CITADOS

A análise qualitativa dos dez artigos mais citados na base Web of Science permite compreender como a relação entre burnout e desempenho no trabalho tem sido conceituada e empiricamente investigada. De modo geral, observa-se predominância do modelo tridimensional proposto por Maslach e Jackson (1981) e sistematizado por Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), segundo o qual o burnout é composto por exaustão emocional, despersonalização (ou cinismo) e redução da realização profissional.

Lee e Ashforth (1996), em meta-análise envolvendo diferentes categorias ocupacionais, identificaram correlações significativas entre exaustão emocional e redução do desempenho no trabalho, destacando essa dimensão como principal preditora de prejuízos funcionais. De maneira complementar, Maslach e Leiter (2016) argumentam que o esgotamento compromete a energia e o envolvimento do trabalhador, afetando diretamente a produtividade e a qualidade das entregas organizacionais.

Sob a perspectiva da Teoria da Conservação de Recursos, Hobfoll (1989) propõe que o estresse ocupacional decorre da perda ou ameaça de perda de recursos pessoais e

contextuais. Halbesleben et al. (2014) aprofundam essa discussão ao demonstrar que a diminuição de recursos — como apoio organizacional e autonomia — intensifica o burnout e impacta negativamente o desempenho. Em contexto hospitalar, Prapanjaroensin, Patchanee e Nuchi (2017) verificaram que o burnout em enfermeiros está associado à redução da segurança do paciente, evidenciando consequências práticas do esgotamento em ambientes de alta demanda emocional.

No que se refere à definição de desempenho, os estudos analisados dialogam com modelos clássicos que distinguem desempenho de tarefa e desempenho contextual (Borman; Motowidlo, 1997; Viswesvaran; Ones, 2000). Nessa perspectiva, o burnout não apenas compromete a execução técnica das atividades, mas também reduz comportamentos de cidadania organizacional (Organ, 1997) e pode favorecer condutas contraproducentes (Sackett; Becker; Falter, 2006).

Além disso, Haider, Zahid e Saeed (2017) identificaram que a satisfação no trabalho atua como variável mediadora entre burnout e desempenho, sugerindo que intervenções organizacionais podem atenuar os efeitos negativos do esgotamento. Esses achados convergem com o modelo Demanda-Controle de Karasek (1979), segundo o qual altos níveis de exigência combinados a baixa autonomia ampliam o risco de desgaste psicológico.

De forma geral, os artigos mais citados concentram-se em setores como saúde e serviços, o que indica lacunas na investigação de contextos industriais e tecnológicos. Observa-se ainda predominância de estudos quantitativos baseados em escalas padronizadas, como o instrumento desenvolvido por Maslach e Jackson (1981), havendo menor exploração de abordagens qualitativas ou mistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a produção científica internacional acerca da síndrome de burnout e sua relação com o desempenho no trabalho, no período de 2015 a 2025, por meio de uma abordagem quanti-qualitativa, fundamentada na cienciometria e na análise qualitativa documental. A combinação dessas abordagens permitiu uma compreensão mais ampla e aprofundada do campo, articulando dados quantitativos sobre a produção científica com a interpretação crítica dos principais referenciais teóricos e empíricos.

A análise cienciométrica possibilitou identificar a evolução temporal das publicações, os autores e periódicos mais influentes, bem como as redes de colaboração institucional e internacional. Os resultados evidenciaram o crescimento do interesse acadêmico pelo tema, especialmente em contextos organizacionais marcados por elevadas demandas emocionais, como saúde, educação e serviços, confirmando a relevância e a atualidade do debate sobre burnout e desempenho no trabalho.

Complementarmente, a análise qualitativa dos 10 artigos mais citados permitiu aprofundar a compreensão dos enfoques teóricos e metodológicos predominantes na literatura. Observou-se a centralidade de modelos consolidados, como o modelo tridimensional do burnout e a Teoria da Conservação de Recursos, amplamente utilizados para explicar os impactos do esgotamento emocional, do cinismo e da redução da realização profissional sobre diferentes dimensões do desempenho laboral. Essa etapa qualitativa contribuiu para interpretar de forma mais consistente os padrões identificados na análise quantitativa, fortalecendo a discussão dos resultados.

Os achados do estudo indicam consenso na literatura quanto aos efeitos negativos do burnout sobre o desempenho no trabalho, incluindo redução da produtividade, do engajamento e do comprometimento organizacional. Entretanto, também foram identificadas lacunas relevantes, como a concentração de estudos em determinados setores e a predominância de abordagens quantitativas, o que aponta para a necessidade de investigações futuras que explorem outros contextos organizacionais e adotem metodologias mistas ou qualitativas.

Como limitações da pesquisa, destaca-se o uso exclusivo da base Web of Science, o que pode restringir o alcance de algumas produções relevantes indexadas em outras bases. Ainda assim, a escolha dessa base assegurou rigor científico e padronização dos dados analisados.

Conclui-se que a articulação entre a análise cienciométrica e a análise qualitativa mostrou-se adequada e eficaz para mapear e interpretar a produção científica sobre burnout e desempenho no trabalho. Espera-se que os resultados deste estudo contribuam para o avanço das pesquisas na área, oferecendo subsídios teóricos e metodológicos para pesquisadores, bem como para a reflexão de gestores e profissionais interessados na promoção da saúde ocupacional e do desempenho organizacional.

REFERÊNCIAS

BORMAN, W. C.; MOTOWIDLO, S. J. **Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance.** In: SCHMITT, N.; BORMAN, W. C. (Ed.). *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. p. 71–98.

FLEISHMAN, E. A.; SAUER, J. D.; CARROLL, G. A. **Taxonomies of human performance: description of a project.** *Journal of Applied Psychology*, v. 76, n. 1, p. 1–17, 1991.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HALBESLEBEN, J. R. B.; NEVEU, J.; PAUSTIAN-UNDERDAL, S. C.; WESTMAN, M. **Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory.** *Journal of Management*, v. 40, n. 5, p. 1334–1364, 2014. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206314527130>. Acesso em: 16 dez. 2025.

HAIDER, S.; ZAHID, M.; SAEED, M. **Impact of burnout on employee performance: the mediating role of job satisfaction.** *Journal of Business Studies Quarterly*, v. 8, n. 4, p. 1–15, 2017.

HOBFOLL, S. E. **Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress.** *American Psychologist*, v. 44, n. 3, p. 513–524, 1989. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2648906/>. Acesso em: 16 dez. 2025. DOI: 10.1037//0003-066x.44.3.513.

KARASEK, R. A. **Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.** *Administrative Science Quarterly*, v. 24, n. 2, p. 285–308, 1979. DOI: 10.2307/2392498.

LEE, R. T.; ASHFORTH, B. E. **A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout.** *Journal of Applied Psychology*, v. 81, n. 2, p. 123–133, 1996. DOI: 10.1037/0021-9010.81.2.123.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **The measurement of experienced burnout.** *Journal of Organizational Behavior*, v. 2, n. 2, p. 99–113, 1981. DOI: 10.1002/job.4030020205.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry.** *World Psychiatry*, v. 15, n. 2, p. 103–111, 2016. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/>. Acesso em: 16 dez. 2025. DOI: 10.1002/wps.20311.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. **Job burnout.** *Annual Review of Psychology*, v. 52, p. 397–422, 2001.

ORGAN, D. W. **Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome.** Lexington: Lexington Books, 1997.

PRAPANJAROENSIN, A.; PATCHANEE, P.; NUCHI, S. **Conservation of resources theory in nurse burnout and patient safety**. Journal of Advanced Nursing, v. 73, n. 11, p. 2558–2565, nov. 2017. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28543427/>. Acesso em: 16 dez. 2025. DOI: 10.1111/jan.13348.

SACKETT, P. R.; BECKER, T. E.; FALTER, C. M. **Counterproductive work behavior**. In: COLE, N. S.; SCHNEIDER, B. (Ed.). Organizational behavior: a critical perspective. San Francisco: Jossey-Bass, 2006.

VISWESVARAN, C.; ONES, D. S. **Perspectives on models of job performance**. International Journal of Selection and Assessment, v. 8, n. 4, p. 216–226, 2000.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Burn-out an “occupational phenomenon”**: International Classification of Diseases. Geneva: WHO, 2019.