FINANÇAS CORPORATIVAS E BURNOUT: O IMPACTO DA GESTÃO FINANCEIRA NA SAÚDE MENTAL ORGANIZACIONAL

Vitor Elias da Silveira

Marcia Regina Massignani

Resumo

A Síndrome de Burnout, também chamada de Síndrome do Esgotamento Profissional, é um transtorno emocional caracterizado por exaustão extrema, estresse intenso e desgaste físico, decorrentes de ambientes de trabalho altamente exigentes, marcados por competitividade e grandes responsabilidades. O principal fator desencadeante desse quadro é o excesso de trabalho. Ela é especialmente frequente entre profissionais que convivem diariamente com pressão e demandas constantes. A síndrome também pode surgir quando o trabalhador estabelece, ou recebe metas difíceis de alcançar, levando-o a sentir que não possui as capacidades necessárias para cumpri-las. Em seus estágios mais graves, o Burnout pode evoluir para um quadro de depressão profunda, o que torna fundamental buscar apoio profissional ao perceber os primeiros sinais (BRASIL, 2020). Segundo os pressupostos de Matos, Menezes e Nunes (2023), a Síndrome de Burnout configura-se como uma resposta crônica ao estresse ocupacional prolongado, manifestando-se por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. Esse quadro compromete não apenas a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também a produtividade e o clima organizacional.

O diagnóstico é realizado por profissionais especializados, como psicólogos e psiquiatras, por meio de entrevistas clínicas que consideram a trajetória de vida e o grau de envolvimento com o trabalho. O tratamento pode incluir acompanhamento psicológico e, conforme o caso, intervenção medicamentosa, sendo essencial a compreensão dos sintomas e dos fatores desencadeantes para o manejo adequado da síndrome (MATOS; MENEZES; NUNES, 2023).

A Síndrome de Burnout se manifesta em três dimensões principais. A primeira é a exaustão emocional, que envolve esgotamento físico e mental, fadiga constante, irritabilidade e dificuldade de concentração. A segunda dimensão é a despersonalização, que se expressa por atitudes cínicas, distanciamento afetivo e menor empatia com colegas e demandas profissionais. Por fim, a redução da realização pessoal aparece quando o indivíduo sente-se menos competente, perde a autoestima e passa a enxergar seu trabalho como pouco significativo. Nessa fase, surgem dúvidas sobre a própria capacidade, queda na motivação e redução do desempenho, o que, com o tempo, compromete a saúde mental e a qualidade de vida (MATOS; MENEZES; NUNES, 2023).

A economia comportamental, conforme Ribeiro (2021), propõe uma integração entre psicologia e economia, considerando as limitações humanas no processo de tomada de decisão. Diferente da economia tradicional, que se apoia no modelo do homo economicus, essa abordagem reconhece que os indivíduos não agem de maneira totalmente racional. Questões como incerteza, excesso de confiança, otimismo e percepções distorcidas afetam diretamente as decisões financeiras e de consumo, influenciando o lazer, o prazer e a produtividade. Tais aspectos revelam que o comportamento econômico real está profundamente vinculado ao bem-estar psicológico dos trabalhadores. Complementarmente, Oliveira et al. (2024) ressaltam que a incapacidade de lidar com as pressões e o estresse no ambiente laboral pode culminar no desenvolvimento da Síndrome de Burnout, um fenômeno que ultrapassa o campo da saúde mental e afeta o desempenho organizacional. Trabalhadores acometidos por essa condição

tendem a apresentar redução de produtividade, afastamento de suas funções e prejuízos em suas relações pessoais e familiares, configurando uma perda tanto para o indivíduo quanto para a empresa.

Ribeiro (2021) destaca que o contexto socioeconômico exerce influência direta sobre o bem-estar e o desempenho profissional. As disparidades regionais no custo de vida, aliadas à rigidez das restrições orçamentárias, ampliam a sobrecarga física e emocional dos trabalhadores. Sob intensa pressão corporativa por produtividade e maximização de lucros, o esgotamento mental torna-se mais recorrente, comprometendo o rendimento e a qualidade de vida. Experiências internacionais, como as observadas em modelos corporativos alemães, franceses e japoneses, demonstram que estruturas organizacionais equilibradas favorecem maior eficiência e preservam a saúde mental dos colaboradores.

De acordo com Oliveira et al. (2024), o enfrentamento do Burnout exige que as empresas reconheçam o papel do ambiente organizacional na gênese do problema. A falta de estratégias preventivas, o acúmulo de funções e a ausência de reconhecimento profissional criam condições propícias para o adoecimento. Nesse sentido, torna-se essencial a adoção de práticas administrativas voltadas ao bem-estar, como o fortalecimento da comunicação interna, o incentivo à valorização do trabalhador e o investimento em políticas de saúde mental corporativa.

Na visão de Ribeiro (2021), a gestão financeira também desempenha papel fundamental nesse contexto, podendo contribuir diretamente para a mitigação dos fatores que levam ao esgotamento profissional. Quando as organizações compreendem os mecanismos psicológicos que influenciam o comportamento financeiro e de consumo, tornam-se capazes de implementar medidas que conciliam eficiência econômica e equilíbrio emocional. Políticas como flexibilização da jornada, metas realistas e oferta de espaços de descanso podem elevar a produtividade e reduzir o risco de Burnout. Entretanto, tais ações só se tornam efetivas quando acompanhadas de uma transformação cultural mais profunda nas organizações. Intervenções pontuais, embora importantes, não são suficientes para enfrentar o problema

de forma duradoura. É preciso que o cuidado com a saúde mental se consolide como parte estrutural da gestão, integrando práticas de valorização humana e políticas institucionais de apoio psicológico contínuo (OLIVEIRA, et al, 2024).

Ribeiro (2021) observa ainda que a manutenção de políticas corporativas ultrapassadas, baseadas em modelos rígidos de controle e produtividade, dificulta a inovação e perpetua o estresse laboral. A resistência em adaptar processos e incorporar teorias comportamentais à administração impede o aproveitamento pleno do potencial humano. Assim, a modernização da gestão, apoiada em princípios da economia comportamental, representa um avanço necessário para o desenvolvimento de ambientes corporativos mais saudáveis e sustentáveis.

Para Oliveira et al. (2024), compreender a Síndrome de Burnout como um fenômeno multifatorial implica reconhecer o papel conjunto da psicologia organizacional e da gestão financeira na sua prevenção. Cabe às empresas adotar estratégias integradas que promovam o engajamento, o reconhecimento profissional e o equilíbrio entre desempenho e bem-estar. Além disso, o estímulo à pesquisa e à disseminação de informações sobre saúde mental no trabalho é essencial para a construção de ambientes laborais mais humanos, produtivos e sustentáveis.

Conclui-se que a relação entre finanças corporativas e saúde mental é um aspecto crucial para a sustentabilidade das organizações. A gestão financeira, quando orientada por princípios humanos e pela economia comportamental, pode contribuir para ambientes de trabalho mais equilibrados, nos quais o desempenho e o bem-estar coexistem. A prevenção da Síndrome de Burnout exige não apenas intervenções pontuais, mas uma transformação cultural que valorize o colaborador como parte essencial do sucesso corporativo. Assim, integrar práticas de gestão financeira responsáveis e políticas de saúde mental consolida-se como caminho estratégico para promover produtividade, engajamento e qualidade de vida no contexto organizacional contemporâneo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout: informações para prevenção e tratamento. Brasília: Ministério da Saúde, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 19 out. 2025.

MATOS, Josiel José de; MENEZES, Tatiane Dias; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. Uma abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus reflexos na rotina das empresas. Id on Line Revista de Psicologia, v. 17, n. 69, p. 338-358, dez. 2023. Disponível em: http://idonline.emnuvens.com.br/id. Acesso em: 19 out. 2025.

OLIVEIRA, Irineia Florister Gomes de; SANTOS, Natasha dos; SILVA, Maria Claudete; MOTTA, Ana Carolina de Gouvea Dantas. Profissões suscetíveis à Síndrome de Burnout: uma revisão de literatura. Asklepion: Informação em Saúde, v. 3, n. 1, p. 92, 2024. DOI: https://doi.org/10.21728/asklepion.2024v3n1e-92. Acesso em: Acesso em: 20 out. 2025.

RIBEIRO, Vinícius Leal. Síndrome de burnout, economia comportamental e corporativismo: o uso das novas teorias para a melhora de produtividade. Revista de Economia Regional Urbana e do Trabalho, v. 11, n. 2, p. 198-212, 2021. ISSN 2316-5

E-mail- thevitor132@gmail.com
marcia.massignani@unoesc.edu.br