

Burnout e Geração Z: o impacto do propósito na saúde mental

Isadora Carolina Santos da Silva
Fatec Dr. Thomaz Novelino – Fatec-Franca
Isadoracarolina623@gmail.com

Raniele Cristina Cardoso de Sales
Fatec Dr. Thomaz Novelino – Fatec-Franca
ranielecristina3011@gmail.com

Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles
Fatec Dr. Thomaz Novelino – Fatec-Franca
taciana.salles@cps.sp.gov.br

41

Resumo

As transformações no mundo do trabalho contemporâneo, marcadas pela intensificação da competitividade, da produtividade e da conectividade, têm impactado diretamente a saúde mental dos trabalhadores, especialmente entre os indivíduos da Geração Z, que apresentam novas expectativas em relação ao ambiente profissional. Nesse contexto, a Síndrome de Burnout emerge como um fenômeno relevante, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, sendo associada ao estresse ocupacional crônico não gerenciado. Considerando que essa geração valoriza fortemente o propósito, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o alinhamento entre valores individuais e organizacionais, torna-se fundamental compreender como a ausência de sentido no trabalho pode contribuir para o desenvolvimento do esgotamento psíquico. Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo identificar os impactos do propósito no desenvolvimento da Síndrome de Burnout em indivíduos da Geração Z. Assim, será possível que as empresas ajustem suas práticas e políticas tornando-as mais humanas e alinhadas às demandas contemporâneas, visando reduzir a crescente incidência de adoecimento mental entre jovens trabalhadores. A metodologia adotada baseia-se em uma abordagem quali-quantitativa de caráter descritivo, fundamentada a partir de pesquisa bibliográfica em livros e artigos científicos sobre o tema, além de pesquisa de campo com indivíduos da Geração Z de uma instituição de ensino superior da cidade de Franca/SP. Os resultados indicam que a ausência de propósito no trabalho está diretamente relacionada ao aumento da desmotivação, da insatisfação profissional e da vulnerabilidade ao Burnout, enquanto a presença de sentido nas atividades laborais atua como fator protetivo, favorecendo o engajamento, a resiliência e o bem-estar psicológico.

Palavras-chave: bem-estar; gestão de pessoas; organizações; sentido no trabalho.

Abstract

The transformations in the contemporary world of work, marked by the intensification of competitiveness, productivity, and connectivity, have directly impacted the mental health of workers, especially among Generation Z individuals, who have new expectations regarding the professional environment. In this context, Burnout Syndrome emerges as a relevant phenomenon, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced professional fulfillment, and is associated with unmanaged chronic occupational stress. Considering that this generation strongly values purpose, work-life balance, and alignment between individual and organizational values, it becomes fundamental to understand how the absence of meaning in work can contribute to the development of psychological exhaustion. Therefore, this study aims to identify the impacts of purpose on the development of Burnout Syndrome in Generation Z individuals. Thus, it will be possible for companies to adjust their practices and policies, making them more humane and aligned with contemporary demands, aiming to reduce the growing incidence of mental illness among young workers. The methodology adopted is based on exploratory qualitative research, grounded in bibliographic research in books and scientific articles on the subject, as well as field research with Generation Z individuals from a higher education institution in the city of Franca/SP. The results indicate that the absence of purpose in work is directly related to increased demotivation, professional dissatisfaction, and vulnerability to burnout, while the presence of meaning in work activities acts as a protective factor, favoring engagement, resilience, and psychological well-being.

Keywords: meaning in work; organizations; people management; well-being

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho tem passado por transformações significativas, impulsionadas pela globalização, pela intensificação do uso de tecnologias digitais e pela crescente valorização de aspectos subjetivos na relação entre indivíduo e trabalho. Nesse cenário, a Geração Z, composta por indivíduos altamente conectados com a tecnologia, apresenta expectativas distintas em relação às gerações anteriores, especialmente no que se refere à busca por propósito, significado e alinhamento de valores no ambiente profissional.

Nesse sentido, a saúde mental torna-se um fator central, não apenas para o bem-estar individual, mas também para a manutenção da eficiência organizacional. Uma das consequências mais relevantes desse cenário é a Síndrome de Burnout, caracterizada por um estado de exaustão física, emocional e mental, associado a sentimentos de desapego e diminuição da realização pessoal no trabalho (Maslach; Leiter, 2016).

Assim, o sentido do trabalho e a percepção de propósito emergem como variáveis relevantes, podendo atuar não apenas como elementos motivacionais, mas também como potenciais fatores protetivos frente ao adoecimento psíquico, especialmente entre jovens profissionais.

1.1 Objetivo da Introdução

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo identificar os impactos do propósito no desenvolvimento da Síndrome de Burnout em indivíduos da Geração Z.

Este estudo permitirá que as organizações estejam atentas aos sinais de Burnout em seus colaboradores e implementem práticas gerenciais que equilibrem produtividade e bem-estar, gerando prevenção e suporte à saúde mental, por meio do sentido no trabalho.

Para tanto, será realizada pesquisa qualitativa e quantitativa de caráter descritivo, fundamentada a partir de pesquisa bibliográfica em livros e artigos científicos sobre o tema, além de pesquisa de campo com indivíduos da Geração Z de uma instituição de ensino superior da cidade de Franca/SP.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nas subseções seguintes serão abordados o conceito e as características da Síndrome de Burnout, entendendo suas causas e consequências para as organizações e indivíduos. O perfil da Geração Z também será explorado, buscando compreender o impacto que o sentido do trabalho pode trazer para sua satisfação e percepção de bem-estar. Por fim, será abordada sobre a relação entre a Geração Z e a Síndrome de Burnot.

2.1 Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout (SB) tem se mostrado um problema crescente, especialmente entre profissionais da saúde e da educação. Estudos indicam que cerca de 30% dos trabalhadores enfrentam sintomas relacionados ao Burnout, com maior prevalência em áreas de alta demanda emocional. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a síndrome de Burnout é reconhecida como um fenômeno ocupacional, cujos principais sintomas são exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, impactando tanto a saúde mental quanto a produtividade e a qualidade dos serviços prestados (Brasil, 2020).

A Síndrome de Burnout (SB) foi descrita pela primeira vez pelo psiquiatra Herbert Freudenberger, em 1974, ao observar o sofrimento emocional e o cansaço extremo de profissionais que lidavam diretamente com o público. Segundo o autor, o

Burnout é resultado do envolvimento excessivo com a atividade laboral, sem o devido equilíbrio entre as exigências do trabalho e os recursos emocionais do indivíduo. É, portanto, um fenômeno psíquico tem como principal causa o esgotamento físico, mental e emocional decorrente de situações de trabalho prolongadas e estressantes (Lima; Dolabela, 2021).

Posteriormente, Christina Maslach, em 1976, aprofundou a compreensão da síndrome ao defini-la como uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos, e propôs um modelo teórico estruturado em três dimensões interdependentes: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal (Maslach *et al.*, 2001). A exaustão emocional refere-se ao sentimento de esgotamento e falta de energia para lidar com as demandas profissionais; a despersonalização caracteriza-se pelo distanciamento afetivo, atitudes negativas em relação ao trabalho e indiferença com colegas e clientes; e a redução da realização pessoal está associada à percepção de incompetência e perda de motivação e satisfação com o próprio desempenho profissional.

O reconhecimento institucional da SB ocorreu em 2019, com sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sob o código QD85, reconhecendo-a oficialmente como um fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico de trabalho que não foi gerenciado adequadamente. Esse enquadramento reforça a natureza ocupacional da síndrome e sua forte ligação com fatores do ambiente laboral como sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e ausência de suporte social (Schaufeli; Buunk, 2003; Brasil, 2020).

A literatura aponta que o Burnout não é resultado exclusivo do excesso de tarefas, mas da interação entre demandas elevadas e baixos recursos organizacionais. O contato constante com o estresse, somado à responsabilidade e à falta de apoio institucional, faz com que esses profissionais estejam entre os grupos mais afetados pela SB. Profissionais que atuam em áreas como saúde, educação e serviços são mais vulneráveis, devido à alta carga emocional e à constante exposição ao sofrimento humano (Leiter; Maslach, 2009).

De acordo com Schaufeli e Buunk (2003), o Burnout não deve ser interpretado apenas como uma reação ao excesso de trabalho, mas também como resultado da falta de reconhecimento, do suporte social insuficiente e da pressão constante por resultados. Em outras palavras, a síndrome emerge de um contexto organizacional

em que o trabalhador se sente desvalorizado, sobrecarregado e sem autonomia para gerenciar suas funções. Esse cenário afeta de forma significativa a motivação, a criatividade e o senso de pertencimento.

Carvalho (2023) ressalta que a Síndrome de Burnout não deve ser tratada como um modismo ou mero termo popular, mas como uma condição real e silenciosa que ameaça a integridade física e psicológica dos trabalhadores. Estima-se que cerca de 72% dos trabalhadores apresentem algum nível de estresse relacionado ao trabalho e que 32% desenvolvam sintomas compatíveis com o Burnout (MPPI, 2020). Esses números refletem a gravidade do problema e sua ampla disseminação em diversos setores profissionais.

As manifestações do Burnout desenvolvem-se de forma progressiva, iniciando-se geralmente pela exaustão emocional, considerada o núcleo central da síndrome. Com a intensificação do quadro, surgem sentimentos de fracasso, apatia e esgotamento mental, levando à desconexão emocional e à dificuldade de lidar com as demandas diárias, seguidos pela despersonalização e a redução da realização profissional, expressa por sentimentos de ineficácia, desmotivação e baixa autoestima profissional. O trabalhador passa a duvidar de suas próprias competências, percebendo seu desempenho como insatisfatório, mesmo quando cumpre adequadamente suas funções (Maslach; Leiter, 2016).

Além disso, o burnout pode desencadear transtornos mais graves, como depressão, ansiedade e abuso de substâncias, impactando negativamente o ambiente organizacional, com aumento do absenteísmo, da rotatividade e prejuízos à cultura e aos resultados, incluindo queda na inovação e na cooperação (Carvalho, 2023)

Além dos aspectos psicológicos, a SB também apresenta repercussões físicas relevantes, como distúrbios do sono, cefaleias, alterações gastrointestinais e aumento do risco de doenças cardiovasculares. Tais manifestações evidenciam a relação entre saúde mental e física, reforçando o caráter sistêmico da síndrome.

Nesse sentido, estratégias preventivas, como programas de qualidade de vida no trabalho, gestão eficiente de demandas e incentivo à comunicação aberta, mostram-se fundamentais para mitigar os impactos da síndrome (Lima; Dolabela, 2021).

Entre as ações recomendadas estão programas de bem-estar, flexibilização de horários, espaços de diálogo aberto sobre saúde mental e promoção do equilíbrio

entre vida profissional e pessoal. Ao cuidar da saúde mental de seus colaboradores, as organizações preservam a qualidade de vida dos funcionários e garantem um ambiente de trabalho mais produtivo, engajado e resiliente (Matos; Gomes; Pereira, 2023).

Além dos efeitos sobre a produtividade, o Burnout possui implicações diretas na saúde psicológica do trabalhador, podendo levar a depressão, ansiedade e distúrbios do sono (Carvalho, 2023). Organizações que investem em programas de bem-estar relatam melhora na satisfação dos colaboradores, aumento do engajamento e da retenção de talentos.

Diante disso, a prevenção e o tratamento do Burnout exigem uma abordagem integrada. No âmbito organizacional, destacam-se estratégias como promoção da qualidade de vida no trabalho, reconhecimento profissional, flexibilização da jornada e fortalecimento do suporte institucional (Leiter; Maslach, 2009).

No nível individual, práticas de autocuidado, manejo do estresse e acompanhamento psicológico, a realização de atividades físicas regulares, o lazer e o fortalecimento dos vínculos sociais são fundamentais para manter o equilíbrio emocional, reduzir os sintomas e recuperar o bem-estar (Matos; Gomes; Pereira, 2023).

Campos (2011) ressalta a importância de promover um ambiente de cooperação e suporte entre colegas, fortalecendo os vínculos interpessoais e criando uma rede de apoio emocional. Assim, o enfrentamento da SB requer ações que integrem aspectos individuais e organizacionais, promovendo ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

Assim, a Síndrome de Burnout é resultado de um conjunto de fatores sociais, emocionais e organizacionais que, quando não gerenciados adequadamente, culminam em sofrimento psíquico e queda de desempenho. Fica evidente a necessidade de ampliar as estratégias de prevenção e apoio psicológico no ambiente de trabalho, uma vez que a SB transcende a dimensão individual e deve ser tratado como uma questão de saúde pública e organizacional, capaz de comprometer o bem-estar do trabalhador e a sustentabilidade das instituições.

2.2 Geração Z no contexto do trabalho

A categorização geracional, tradicionalmente baseada em períodos de nascimento, constitui uma ferramenta útil para compreender padrões comportamentais coletivos. Contudo, essa delimitação não é suficiente para explicar integralmente as características de cada geração, uma vez que fatores como contexto sociocultural, avanços tecnológicos e experiências vivenciadas em fases críticas do desenvolvimento também exercem influência significativa (Grubb, 2018). Dessa forma, a análise geracional deve considerar não apenas a idade cronológica, mas também os valores, crenças e prioridades construídos ao longo do tempo.

Nesse contexto, a Geração Z compreende indivíduos nascidos, aproximadamente, entre 1997 e 2010, sendo reconhecida como a primeira geração totalmente inserida no ambiente digital desde o nascimento. Por esse motivo, são frequentemente denominados “nativos digitais”, apresentando elevada familiaridade com tecnologias, redes sociais e comunicação instantânea (Grubb, 2018). Para esses indivíduos, a conectividade não é apenas uma ferramenta, mas uma extensão de suas interações sociais e profissionais.

Tapscott (2009) destaca que a Geração Z valoriza a comunicação constante e o acesso rápido à informação, utilizando dispositivos tecnológicos como meio central de interação com o mundo. No ambiente de trabalho, essa característica se traduz na preferência por dinâmicas ágeis, colaborativas e mediadas por tecnologia. Além disso, esses jovens demonstram habilidade em realizar múltiplas tarefas simultaneamente, embora tal comportamento possa, em determinados contextos, comprometer a concentração e a profundidade das atividades desempenhadas (Aspectrum, 2022).

Outro aspecto relevante refere-se à valorização da diversidade, inclusão e responsabilidade socioambiental. A Geração Z tende a demonstrar maior consciência social, esperando que as organizações não apenas adotem discursos inclusivos, mas implementem práticas efetivas que reflitam esses valores. Dessa forma, ambientes corporativos que negligenciam questões sociais ou reproduzem desigualdades tendem a ser rejeitados por esses profissionais.

No que se refere às expectativas profissionais, observa-se uma mudança significativa em relação às gerações anteriores. De acordo com Lacerda (2021), os indivíduos da Geração Z buscam trabalhos que estejam alinhados aos seus propósitos pessoais, priorizando não apenas a estabilidade financeira, mas também o desenvolvimento individual, a autonomia e a coerência entre valores pessoais e

organizacionais. Esse grupo demonstra preferência por estruturas menos hierarquizadas, com maior abertura ao diálogo, reconhecimento frequente e oportunidades de crescimento contínuo.

Adicionalmente, possuem menor tolerância a ambientes considerados tóxicos, rígidos ou pouco inovadores, o que contribui para índices maiores de rotatividade entre os jovens trabalhadores. Por isso, organizações que desejam atrair e reter esses profissionais precisam adotar políticas mais transparentes, inclusivas e voltadas a escuta ativa, oferecendo trilhas de carreira claras e oportunidades reais de aprendizado contínuo.

Outro ponto de destaque é a visão ampliada do conceito de sucesso profissional. Para a Geração Z, ter um bom salário não é suficiente, é fundamental que o trabalho tenha sentido e esteja alinhado com seus propósitos pessoais e sociais.

Além disso, buscam equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Ao contrário de gerações passadas que, muitas vezes, aceitavam jornadas longas e rotinas exaustivas como condição natural do sucesso profissional, os jovens dessa nova geração tendem a recusar ambientes que coloquem sua saúde mental em risco. A busca por qualidade de vida, horários flexíveis e bem-estar emocional se tornou um critério essencial na escolha dos empregos. Isso tem levado empresas a reformularem suas políticas de gestão de pessoas, adotando práticas como *home office*, jornadas híbridas, programas de apoio psicológico e benefícios que vão além do plano de saúde ou do vale-alimentação (Chaicoski; Forlin; Baade, 2021)

Portanto, a Geração Z caracteriza-se pela busca por propósito, autonomia, flexibilidade e desenvolvimento contínuo. Embora apresente elevada capacidade de adaptação tecnológica e pensamento dinâmico, também demonstra baixa tolerância à rigidez organizacional, à hierarquia autoritária e à falta de reconhecimento. Essas características tornam essencial a compreensão de suas especificidades, especialmente no que se refere à relação entre trabalho, saúde mental e risco de desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

2.2.1 Propósito e sentido no trabalho

O conceito de propósito no trabalho tem ganhado destaque nas discussões contemporâneas sobre comportamento organizacional e saúde mental, sendo compreendido como a percepção de significado e relevância atribuída às atividades

profissionais desempenhadas pelo indivíduo. Diferentemente da motivação extrínseca, baseada em recompensas financeiras ou reconhecimento externo, o propósito está relacionado a fatores intrínsecos, como valores pessoais, identidade e senso de contribuição social (Steger *et al.*, 2012).

De acordo com Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), o trabalho pode ser percebido sob três perspectivas distintas: como emprego, carreira ou vocação. Enquanto o emprego está associado à subsistência financeira e a carreira ao crescimento profissional, a vocação envolve um sentido mais profundo de realização e impacto, sendo diretamente relacionada ao propósito. Nesse sentido, indivíduos que percebem seu trabalho como uma vocação tendem a apresentar maior satisfação, engajamento e resiliência diante de desafios ocupacionais.

O propósito também se relaciona ao conceito de “significado do trabalho”, amplamente discutido por Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), que o definem como a percepção de coerência entre as atividades desempenhadas e os valores pessoais do indivíduo. Essa congruência contribui para o fortalecimento da identidade profissional e para a construção de experiências mais positivas no ambiente de trabalho. Quando o trabalhador percebe que suas ações possuem relevância e impacto, há um aumento significativo no nível de comprometimento organizacional.

Além disso, Steger *et al.* (2012) destacam que o trabalho com propósito está associado a melhores indicadores de saúde mental, incluindo maior bem-estar psicológico, menor incidência de estresse e maior sensação de realização pessoal. Isso ocorre porque o propósito atua como um fator protetivo, auxiliando o indivíduo a atribuir sentido às adversidades e a manter a motivação mesmo em contextos desafiadores.

No contexto organizacional, o propósito não se limita à dimensão individual, mas também está relacionado à cultura e aos valores institucionais. Empresas que comunicam claramente sua missão e demonstram coerência entre discurso e prática tendem a favorecer a identificação dos colaboradores com os objetivos organizacionais (Carton, 2018). Essa identificação fortalece o vínculo entre indivíduo e organização, promovendo maior engajamento e reduzindo a intenção de desligamento.

Entretanto, a ausência de propósito ou a desconexão entre valores pessoais e organizacionais pode gerar sentimentos de frustração, desmotivação e alienação no

trabalho. Segundo Frankl (1984), a falta de sentido é um dos principais fatores associados ao sofrimento psicológico, podendo desencadear estados de vazio existencial e perda de significado na vida cotidiana. No ambiente laboral, essa condição pode contribuir para o desenvolvimento de estresse crônico e esgotamento emocional.

Dessa forma, o propósito no trabalho configura-se como um elemento fundamental para a promoção da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores. Sua presença está associada ao aumento da satisfação, do engajamento e da qualidade de vida, enquanto sua ausência pode representar um fator de risco para o adoecimento psíquico. Assim, compreender o papel do propósito torna-se essencial para a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis, especialmente no contexto da Geração Z, que demonstra elevada valorização do sentido e da realização pessoal no trabalho.

2.3 Geração Z e Burnout

A inserção da Geração Z no mercado de trabalho tem provocado transformações significativas nas dinâmicas organizacionais, especialmente no que se refere à relação entre trabalho e saúde mental. Embora esses indivíduos apresentem elevada capacidade de adaptação tecnológica e pensamento ágil, também demonstram maior vulnerabilidade a fatores psicossociais que favorecem o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Essa vulnerabilidade está associada tanto às características próprias da geração quanto às exigências do ambiente laboral contemporâneo.

Essa geração demonstra preocupação crescente com o bem-estar, a saúde mental e a coerência entre valores pessoais e atividades laborais, recusando padrões de comportamento profissional que envolvem sobrecarga, competitividade extrema e adoecimento psicológico. Para Matos; Gomes; Pereira (2023), tanto a saúde mental quanto a relação ocupacional possuem uma considerável complexidade e ambas apresentam um proeminente aspecto social.

De acordo com Aspectrum (2022), a Geração Z cresceu em um contexto marcado pela hiperconectividade, exposição constante às redes sociais e acesso imediato à informação, fatores que contribuem para níveis mais elevados de

ansiedade e pressão por desempenho. Esse cenário pode intensificar a autocoerção e a comparação social, influenciando negativamente a percepção de sucesso e realização profissional. No ambiente de trabalho, essas características podem se traduzir em maior sensibilidade a críticas, necessidade de validação constante e dificuldade em lidar com frustrações.

Além disso, estudos indicam que a transição para o mercado de trabalho representa um período crítico para o desenvolvimento do Burnout entre jovens profissionais. A discrepância entre expectativas idealizadas e a realidade organizacional frequentemente marcada por rotinas rígidas, sobrecarga de trabalho e falta de reconhecimento pode gerar sentimentos de frustração e esgotamento emocional (Matos; Gomes; Pereira, 2023). Essa incongruência tende a ser mais acentuada na Geração Z, que valoriza ambientes flexíveis, inclusivos e alinhados a seus valores pessoais.

Outro fator relevante é a dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, especialmente em um contexto de trabalho digitalizado. A constante conectividade pode levar à extensão da jornada de trabalho, reduzindo o tempo de descanso e comprometendo a recuperação física e emocional. Para a Geração Z, que já possui forte vínculo com a tecnologia, essa sobreposição entre os espaços pessoal e profissional pode intensificar o risco de esgotamento (Lacerda, 2021).

A literatura também aponta que jovens trabalhadores tendem a apresentar menor experiência no desenvolvimento de estratégias de enfrentamento do estresse ocupacional. Segundo Leiter e Maslach (2009), a ausência de habilidades consolidadas de coping pode dificultar a gestão das demandas emocionais do trabalho, tornando esses indivíduos mais suscetíveis ao Burnout. Além disso, a busca por reconhecimento rápido e crescimento acelerado pode aumentar a pressão interna e a insatisfação quando tais expectativas não são atendidas.

Por outro lado, a Geração Z demonstra menor tolerância a ambientes considerados tóxicos ou prejudiciais à saúde mental, o que pode resultar em maior rotatividade e abandono precoce de empregos (Lacerda, 2021). Embora essa característica represente um desafio para as organizações, também evidencia uma mudança importante na forma como o trabalho é percebido, priorizando o bem-estar e a qualidade de vida.

Nesse contexto, o Burnout na Geração Z não pode ser compreendido apenas como resultado de sobrecarga de trabalho, mas como um fenômeno multifatorial, que envolve aspectos individuais, organizacionais e socioculturais. A ausência de propósito, a falta de alinhamento entre valores pessoais e organizacionais e a inexistência de suporte emocional adequado configuram-se como fatores que potencializam o risco de adoecimento psíquico.

Dessa forma, torna-se fundamental que as organizações desenvolvam estratégias específicas para esse público, promovendo ambientes de trabalho mais flexíveis, inclusivos e significativos. A valorização do propósito, o reconhecimento profissional e o incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional são elementos essenciais para a prevenção do Burnout entre jovens trabalhadores. Assim, compreender as particularidades da Geração Z é um passo fundamental para a construção de práticas organizacionais mais eficazes e sustentáveis, capazes de promover saúde mental e engajamento no ambiente de trabalho.

3 FERRAMENTAS E MÉTODOS

O objetivo deste estudo foi identificar os impactos do propósito no desenvolvimento da Síndrome de Burnout em indivíduos da Geração Z.

A metodologia adotada foi quali-quantitativa de caráter descritivo, baseada em pesquisa bibliográfica e de campo com indivíduos da Geração Z. A abordagem qualitativa permitiu compreender percepções e aspectos subjetivos, que segundo Minayo (2014) busca interpretar o significado das relações humanas e dos fenômenos sociais, sendo especialmente adequada em estudos sobre saúde mental e trabalho. A pesquisa bibliográfica permitiu fundamentar teoricamente o estudo (Gil, 2017) e a pesquisa de campo possibilitou a coleta de dados diretamente com os participantes, favorecendo a compreensão da realidade investigada (Gonsalves, 2001).

Os dados foram coletados por meio de questionário estruturado no Google Forms, com 14 perguntas de múltipla escolha e escala do tipo Likert, aplicado via WhatsApp a alunos do 4º, 5º e 6º períodos noturnos do curso de Gestão de Recursos Humanos da Fatec Franca, entre março e abril de 2026.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

As respostas ao questionário serão apresentadas na sequência sob forma de figuras ilustrativas e acompanhadas de análise.

Inicialmente 49 pessoas responderam à primeira parte do questionário que visava filtrar indivíduos da Geração Z para que respondessem a próxima parte do questionário. Assim, 38,8% (19) da amostra não pertenciam à essa geração e foram excluídos; o restante (30) se dividiu em 14,3% tendo entre 16 e 18 anos, 20,4% tendo entre 19 e 21 anos, 18,4% tendo entre 22 e 25 anos e 8,2% tendo entre 26 e 29 anos.

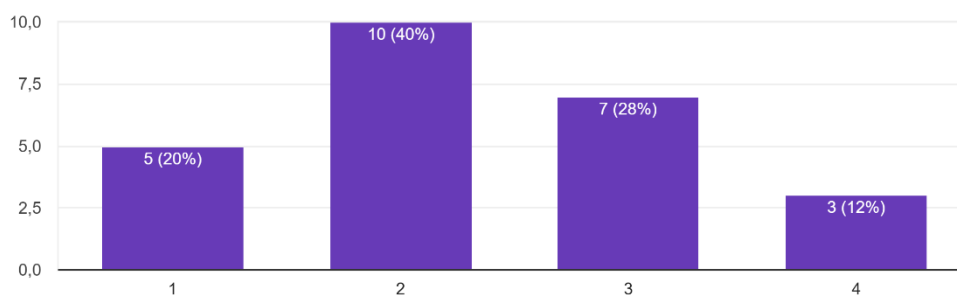
Na sequência, buscou-se filtrar aqueles que alguma experiência profissional para responder o questionário completo. Em seguida, 13,3% teve seu formulário fechado, pois nunca tiveram experiência profissional, e 86,7% ou seja, 26 pessoas foram direcionadas automaticamente para responder o restante do questionário.

Em seguida, questionou-se sobre a sensação de propósito em relação ao emprego atual (ou último), cuja resposta poderia variar numa escala de 4 pontos onde 1 significa “nenhum propósito” e 4 “muito propósito”. Os dados estão apresentados na Figura 1, a seguir.

Figura 1- Percepção de propósito no trabalho

O quanto você sente que o seu último (ou atual) trabalho tem propósito, ou seja, que ele contribui para algo além de receber um salário?

25 respostas



Fonte: os autores

Nota-se que a maioria (60%) disseram que sentem nenhum (20%) ou algum (40%) propósito no trabalho; outros 28% disseram que sentem propósito e 12% disseram que sentem muito propósito. Isso revela que majoritariamente essas pessoas não percebem que o trabalho contribui para algo além do salário.

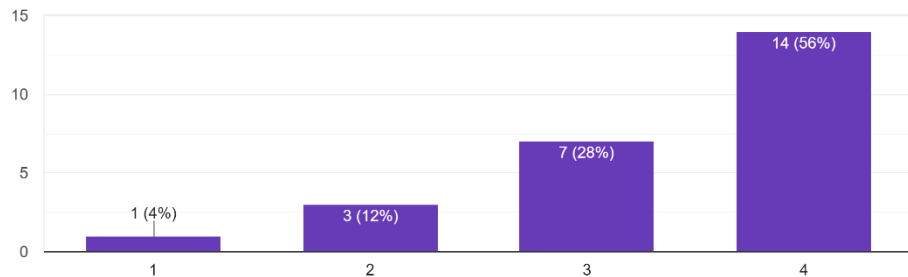
Em seguida questionou-se a importância do alinhamento entre o trabalho e os valores pessoais dos participantes, cujas respostas poderiam mais uma vez variar em

uma escala de importância de 1 (nada importante) à 4 (extremamente importante) e estão na Figura 2, a seguir.

Figura 2- Alinhamento entre trabalho e valores

Quão importante é para você que o seu trabalho esteja alinhado com seus valores pessoais?

25 respostas



Fonte: os autores

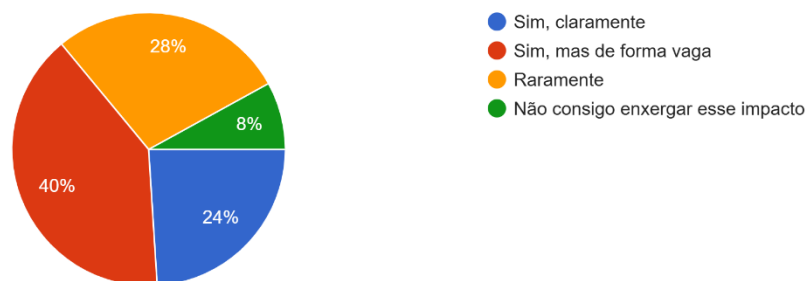
Fica evidente que o alinhamento entre trabalho e valores pessoais é considerado pela maioria (56%) como extremamente importante e por 28% como importante. Por outro lado, há uma pequena parcela (16%) que considera esse alinhamento nada (4%) ou pouco (12%) importante. Isso reforça a teoria que diz que a Geração Z busca trabalhos alinhados com seus valores.

Sobre a clareza com que as pessoas percebem seu trabalho impactando nos outros ou na sociedade, a Figura 3, a seguir, apresenta os dados.

Figura 3- Percepção do impacto do trabalho nos outros

Você consegue enxergar como o seu trabalho impacta positivamente outras pessoas ou a sociedade?

25 respostas



Fonte: os autores

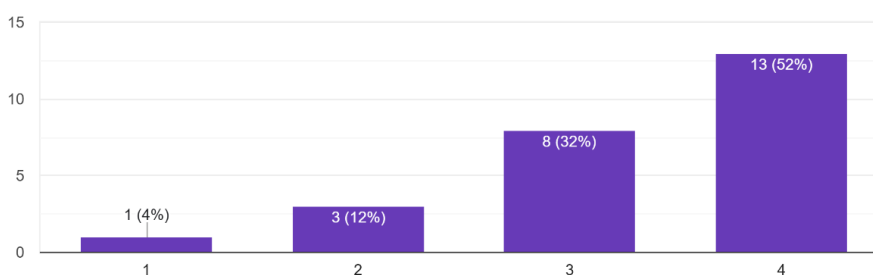
Nota-se que a grande maioria (64%) sente que seu trabalho gera sim um impacto positivo, sendo que 24% dos participantes enxergam claramente o fruto do seu esforço na vida alheia, e uma parcela maior (40%) percebe um impacto "vago".

Isso sugere que, embora saibam que seu trabalho importa, a conexão direta com o resultado final ou com o benefício real para a sociedade muitas vezes se perde na rotina. Por outro lado, somando os que percebem esse impacto "raramente" (28%) com os que "não conseguem enxergar" (8%), temos mais de um terço das pessoas trabalhando sem uma noção clara de propósito social.

Buscando aprofundar, questionou-se sobre o quanto (numa escala de 1 à 4) a falta de propósito afeta negativamente a disposição em trabalhar. Assim, a Figura 4, a seguir, traz os resultados.

Figura 4- Impacto da falta de propósito

O quanto a falta de propósito no trabalho afeta negativamente a sua disposição no dia a dia?
25 respostas



Fonte: os autores

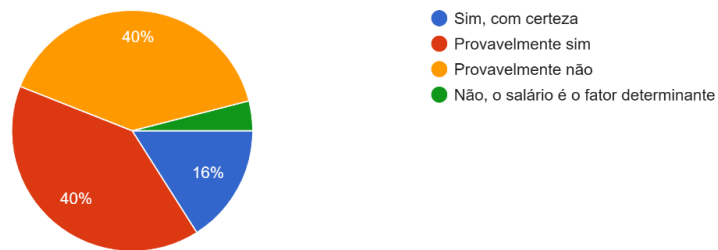
A disposição para o trabalho é algo que pode ser afetado por diversos fatores, entre eles está a falta de propósito. Para 52% dos respondentes a falta de propósito afeta muito e para 32% afeta. Em contrapartida, embora em quantidade bem menor, 12% disseram que afeta pouco e 4% disseram que não afeta em nada sua disposição para trabalhar. Esse dado confirma a literatura sobre a relação direta entre propósito e engajamento no trabalho. De acordo com Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), indivíduos que não percebem significado em suas atividades tendem a encarar o trabalho apenas como uma obrigação, o que reduz significativamente o engajamento e a satisfação. Nesse sentido, os dados que evidenciam que a falta de propósito impacta negativamente a disposição para o trabalho reforçam a ideia de que o significado atribuído às tarefas exerce influência direta sobre a motivação intrínseca, funcionando como um elemento-chave para a sustentação do envolvimento profissional.

Para entender a relação entre o salário e o propósito e a importância deste último, perguntou-se se as pessoas aceitaria um emprego com propósito mesmo sob um salário menor. As respostas estão a seguir, na Figura 5.

56

Figura 5- Salário x propósito

Você aceitaria uma oferta de emprego com salário menor, caso o trabalho tivesse um propósito que você considerasse significativo?
25 respostas



Fonte: os autores

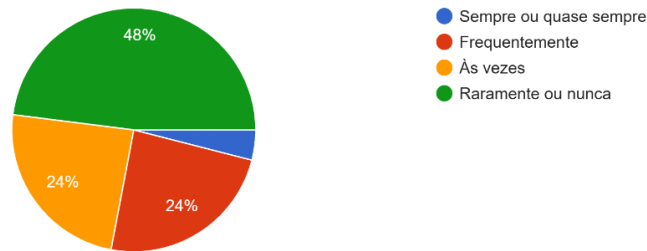
Os dados evidenciam o limite entre a necessidade financeira e a busca por um trabalho que faça sentido, revelando um empate técnico que ilustra o dilema do trabalhador contemporâneo. Somando os que "com certeza" aceitariam um trabalho com salário menor mas com propósito (16%) e os que disseram "provavelmente sim" (40%), temos 56% dos participantes dispostos a abrir mão de uma parte do salário em troca de um trabalho com significado. Isso mostra que, para a maioria, o dinheiro é importante, mas não é o único critério de valor que os move. Por outro lado, 40% indicam que "provavelmente não" aceitariam a redução, e uma pequena parcela (3,8%) diz que o salário é o fator determinante. Essa resistência não indica falta de idealismo, mas sim a necessidade de segurança básica.

Na Figura 6, a seguir, é possível verificar as respostas sobre a frequência com que as pessoas se sentem motivadas por trabalharem com algo que gostam e não apenas porque precisam do salário.

Figura 6- Motivação para o trabalho

Com que frequência você se sente motivado(a) a ir trabalhar por gostar do que faz (e não apenas pela necessidade financeira)?
25 respostas

57



Fonte: os autores

Os dados revelam algo intrigante, pois quase metade dos respondentes (48%) afirma que "raramente ou nunca" se sente motivado a trabalhar por gostar de sua função. Isso pode indicar que, para esse grupo, gostar do que faz não traz motivação. Ao somar os que sentem motivação "às vezes" (24%) e "frequentemente" (24%), temos outros 48% que extraem alguma motivação no fato de trabalharem com o que gostam. A parcela que se sente motivada "sempre ou quase sempre" apresenta-se reduzida representando 3,8% da amostra. Esses números nos mostram que, para uma parcela considerável, o "gostar do que faz" não significa sentir-se motivado, indicando que a motivação certamente provém de outros fatores (reconhecimento social, financeiro, prestígio, possibilidade de crescimento, etc, conforme a literatura mencionada. Dessa forma, gostar da atividade desempenhada não é suficiente para sustentar a motivação, sendo necessário que o indivíduo perceba valor e significado mais amplo em sua atuação profissional.

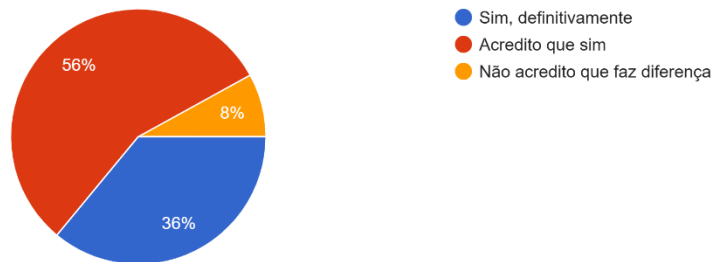
A Figura 7, a seguir, mostra os dados sobre a relação entre situações estressantes e a existência de propósito.

Figura 7- Propósito x administrar situações estressantes

Quando você sente que seu trabalho tem propósito, você consegue lidar melhor com situações estressantes?

25 respostas

58



Fonte: os autores

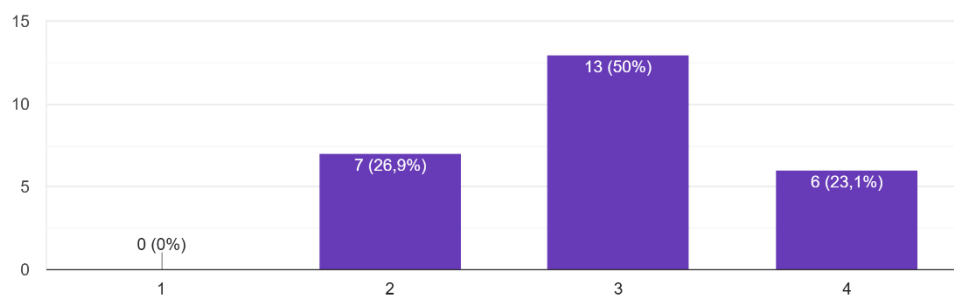
Os dados mostram como a clareza de significado altera a forma como lidamos com a pressão. Uma maioria esmagadora de 92% (somando "sim, definitivamente" com 36% e "acredito que sim" com 56%) afirma que o propósito ajuda a suportar melhor o estresse. Isso indica que, quando sabemos o "porquê" de estarmos ali, os desafios do dia a dia tornam-se menos pesados, reforçando o papel do propósito como um amortecedor emocional para a Geração Z. Apenas 8% acreditam que o sentido do trabalho não faz diferença diante de situações estressantes. Percebe-se que ter propósito ou um trabalho com sentido não é apenas uma "sensação agradável", mas uma ferramenta prática de sobrevivência emocional.

Na sequência, buscou-se entender a relação do propósito com a saúde mental e a Síndrome de Burnout, cujas respostas estão, à seguir, na Figura 8.

Figura 8- Propósito x administrar situações estressantes

O quanto você acredita que sentir propósito no trabalho protege uma pessoa de desenvolver burnout?

26 respostas



Fonte: os autores

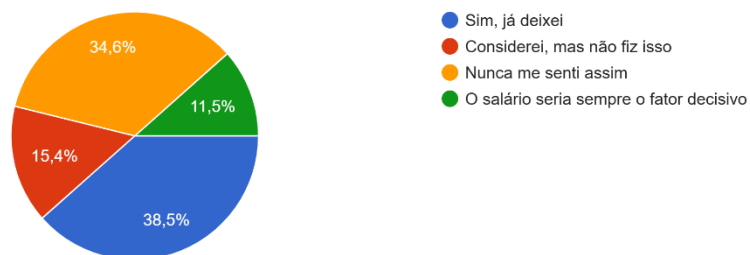
Em uma escala de 1 a 4, a grande maioria dos respondentes (73,1%) acredita que o propósito protege o indivíduo de chegar ao seu limite de exaustão, sendo que metade da amostra (50%) diz que protege e 23,1% disseram que protege muito, indicando um consenso de que a realização no trabalho pode ser um antídoto contra o estresse crônico que leva ao colapso e à síndrome de Burnout. Entretanto, 26,9% disseram que protege pouco e ninguém disse que não protege.

Os dados que demonstram que a maioria dos participantes percebe o propósito como um elemento que auxilia no enfrentamento do estresse e na prevenção do esgotamento corroboram as contribuições de Steger *et al.* (2012), que associam o trabalho com significado a melhores indicadores de saúde mental e bem-estar psicológico. Nesse contexto, o propósito no trabalho pode ser compreendido como um recurso psicológico que atua como amortecedor emocional, reduzindo os impactos negativos do estresse ocupacional e contribuindo para a prevenção da Síndrome de Burnout.

Na Figura 9, a seguir, pode-se ver os dados sobre a ausência de propósito e a intensão de se desligar da empresa.

Figura 9- Propósito x Intensão de desligamento

Você já deixou ou considerou deixar um emprego bem remunerado por perceber que ele não tinha sentido para você?
26 respostas



Fonte: os autores

De acordo com os dados, 36% dos respondentes já tomaram a decisão difícil de deixar um emprego bem remunerado por falta de propósito. Isso mostra que, para mais de um terço das pessoas, o custo emocional de um trabalho vazio tornou-se mais alto do que o valor do salário. Outros 16% já consideraram essa mudança, embora não a concretizaram. Somando os dois grupos, vemos que mais da metade da amostra (52%) já sentiu o peso de uma carreira financeiramente estável, mas sem significado. Por outro lado, 36% nunca se sentiram assim e 12% reforçam que o

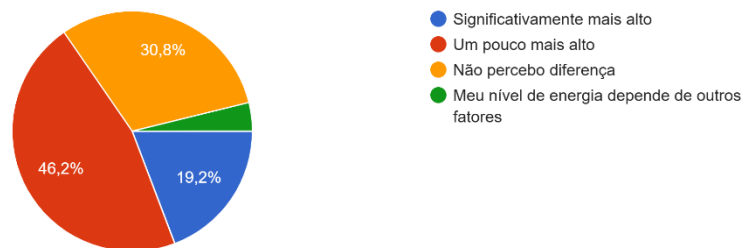
salário é sempre o fator decisivo, indicando que a estabilidade material ainda é uma necessidade primordial para uma parcela significativa da Geração Z. Isso revela que o "sentido" do trabalho não é apenas um conceito abstrato, mas um elemento capaz de gerar mudanças importantes na vida das pessoas.

60

A Figura 10, a seguir, permite compreender melhor os impactos do propósito na saúde geral do indivíduo da Geração Z.

Figura 10- Propósito x Nível de energia

Quando você está num trabalho com propósito, como o seu nível de energia ao longo do dia costuma ser?
26 respostas



Fonte: os autores

A maioria dos respondentes sente um aumento em seu vigor diário, sendo que 19,2% percebem esse nível como "significativamente mais alto" e 46,2% como "um pouco mais alto". Isso mostra que o sentido no trabalho gera um ciclo virtuoso de disposição e energia. Porém, para 30,8%, um trabalho com propósito não altera sua energia, enquanto uma pequena parcela (3,8%) diz que sua disposição depende de outros fatores. Segundo a literatura, quando o indivíduo percebe que suas atividades possuem relevância, há uma tendência de maior investimento emocional e cognitivo, o que se traduz em maior disposição e engajamento. Assim, o propósito atua como um catalisador de vitalidade, pois quando o indivíduo compreende o valor do que faz, a sua entrega deixa de ser um esforço mecânico e passa a ser alimentada por um sentido maior.

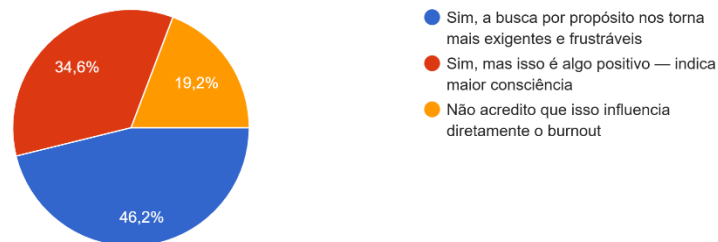
A seguir, a Figura 11, apresenta os dados sobre a Geração Z ser mais vulnerável ao Burnout em função de sua necessidade maior a exercer um trabalho com propósito.

Figura 11- Geração Z x Burnout

Você acredita que a geração Z, por exigir mais propósito no trabalho, é mais vulnerável ao burnout do que gerações anteriores?

26 respostas

61



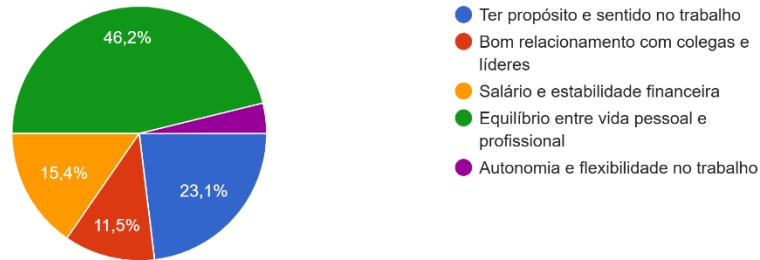
Fonte: os autores

Uma parcela considerável dos respondentes (46,2%) acredita que essa geração é mais vulnerável ao Burnout porque a busca incessante por propósito os torna mais exigentes e, conseqüentemente, mais propensos à frustração quando a realidade do mercado não atende aos seus ideais. Por outro lado, 34,6% concordam com essa vulnerabilidade, mas a enxergam de forma positiva, indicando que ela nasce de uma maior consciência sobre a própria saúde e valores e não apenas de uma fragilidade. Apenas 19,2% acreditam que a busca por propósito não influencia diretamente o a propensão ao Burnout, separando o desejo de sentido no trabalho do adoecimento emocional. A percepção de que a Geração Z pode ser mais vulnerável ao Burnout em função de sua busca por propósito encontra respaldo nas discussões de Grubb (2018), que apontam que essa geração apresenta níveis mais elevados de ansiedade e pressão interna por realização. A constante comparação social e a expectativa de encontrar significado imediato no trabalho podem intensificar sentimentos de frustração quando a realidade organizacional não corresponde às expectativas. Dessa forma, a busca por propósito, embora positiva, pode também se tornar um fator de risco quando não encontra suporte adequado no ambiente de trabalho.

Por fim, investigou-se a opinião da Geração Z sobre o fator que mais percebem influencia na sua saúde mental e os dados estão na Figura 12, a seguir.

Figura 12- Fator de saúde mental

Qual fator você considera mais determinante para garantir sua saúde mental no trabalho?
26 respostas



Fonte: os autores

Quase metade dos respondentes (46,2%) aponta o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional como o fator mais determinante. Isso mostra que, antes de tudo, o trabalho não pode sufocar as outras esferas da existência. O propósito aparece como o segundo fator mais importante (23,1%), seguido de perto pelo salário e estabilidade (15,4%). Isso reforça que, embora o sentido seja vital, ele divide espaço com a necessidade de segurança material e reconhecimento. O bom relacionamento com colegas (11,5%) e a autonomia (3,8%) completam o quadro, lembrando que o ambiente social e a liberdade de ação também são componentes da paz de espírito no ambiente corporativo. Isso indica que a saúde mental não é sustentada por um único pilar, mas por um conjunto de fatores em que o equilíbrio é a palavra de ordem. Conforme Maslach e Leiter (2016), o esgotamento não decorre de um único fator, mas da interação entre demandas excessivas e recursos insuficientes. Nesse sentido, o propósito aparece como um elemento relevante, mas não isolado, integrando um conjunto mais amplo de condições que influenciam o bem-estar do trabalhador. Essa visão amplia a compreensão do fenômeno e evidencia a necessidade de abordagens organizacionais mais sistêmicas.

Dessa forma, a pesquisa mostra que a Geração Z não vê mais o trabalho apenas como meio de sobrevivência, buscando propósito e significado. Embora ainda exista motivação econômica, o propósito atua como fator de engajamento, energia e proteção emocional contra o esgotamento.

A investigação indica que a Geração Z prioriza a saúde mental e prefere buscar novas oportunidades a permanecer em trabalhos sem propósito. O bem-estar parece estar ligado ao reconhecimento, autonomia e equilíbrio, sendo a ausência de sentido

um fator relevante para o desenvolvimento do Burnout. Assim, as organizações devem ir além da produtividade, valorizando também a dignidade e o bem-estar dos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi identificar os impactos do propósito no desenvolvimento da Síndrome de Burnout em indivíduos da Geração Z. Nesse sentido, os objetivos foram atingidos pois, a realização deste estudo proporcionou uma análise aprofundada sobre a relação da Geração Z com o mercado de trabalho e o significado do propósito para eles. Observou-se que a Síndrome de Burnout não pode ser vista apenas como uma dificuldade individual em lidar com pressões, mas sim como um reflexo de um modelo organizacional que, muitas vezes, valoriza mais resultados e números, do que o bem-estar humano.

A partir dos dados coletados, ficou claro que essa geração passou a enxergar o sucesso de forma diferente. Mais do que ter um emprego ou receber um salário, os jovens buscam significado no que fazem e desejam que seu trabalho tenha um impacto que vá além da simples sobrevivência.

O estudo evidencia que o propósito no trabalho atua como fator de proteção emocional, enquanto sua ausência está associada ao desgaste mental e à desmotivação. Quando o trabalho é percebido como significativo, há maior engajamento e energia, caso contrário, tende a gerar frustração e desânimo.

Outro aspecto relevante identificado foi a postura dessa geração em relação aos seus próprios limites. Diferentemente de gerações anteriores, os jovens da Geração Z demonstram maior consciência sobre sua saúde mental e não hesitam em se afastar de ambientes prejudiciais. Essa característica representa um grande desafio para as organizações, que precisam se adaptar a essa nova realidade. Tornar o ambiente de trabalho mais humano deixou de ser um diferencial e passou a ser uma necessidade. Além disso, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional se mostrou essencial, reforçando a ideia de que o trabalho deve fazer parte da vida sem dominá-la completamente.

Por fim, o enfrentamento do Burnout exige não apenas apoio psicológico, mas também mudanças estruturais nas organizações. Os achados reforçam a necessidade de modelos de gestão mais humanizados, centrados no significado do trabalho e na

promoção da saúde mental. Promover ambientes com diálogo, autonomia e clareza de propósito contribui para a prevenção do esgotamento e para a valorização do indivíduo. Assim, o futuro do trabalho tende a alinhar produtividade e bem-estar.

Cabe destacar que o estudo teve como limitações o tamanho reduzido da amostra pertencente a um contexto específico, não refletindo a diversidade de contextos organizacionais e socioculturais existentes, o que limita a generalização dos achados para toda a população da Geração Z. Outro aspecto refere-se ao uso de questionário estruturado, que, embora eficiente para coleta de dados, restringe a profundidade das respostas e a compreensão mais subjetiva das experiências dos participantes.

Para estudos futuros sugere-se a ampliação da amostra, com participantes de diferentes regiões, setores e níveis hierárquicos; a realização de estudos longitudinais, além de investigações com abordagem qualitativa, como entrevistas ou grupos focais. Por fim, sugere-se explorar a influência de variáveis organizacionais, como estilos de liderança, cultura organizacional e práticas de gestão de pessoas, na promoção do propósito como fator protetivo à saúde mental.

REFERÊNCIAS

ASPECTRUM. As diferentes gerações no mercado de trabalho. **Aspectrum**. 2022. Disponível em: <<https://aspectrum.com.br/blog/geracoes-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 30 mar. 2026.

BRASIL. **Síndrome de Burnout**. Ministério da Saúde. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 23 set. 2025.

CAMPOS, R. H. F. Trabalho, sofrimento e adoecimento: a síndrome de Burnout em profissionais de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, p. 138-147, 2011. Disponível em: <https://rbmt.org.br/details/3009/pt-BR>. Acesso em: 29 mar. 2026.

CARTON, A. M. “I’m not mopping the floors, I’m putting a man on the moon”: How NASA leaders enhanced the meaningfulness of work by changing the meaning of work. **Administrative Science Quarterly**, v. 63, n. 2, p. 323–369, 2018. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0001839217713748>. Acesso em: 23 abr. 2026.

CARVALHO, A. J. **Síndrome de Burnout: uma ameaça invisível no trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Interciência, 2023.

CHAICOSKI, Monique; FORLIN, Josiéli V.; BAADE, Joael H. Âncoras de carreira da Geração Z. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v.10, n. 2, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2455>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CHIUZI, Rafel M.; PEIXOTO, Bruna R. G.; FUSARI, Giovanna L. Conflito de gerações nas organizações: um fenômeno social interpretado a partir da teoria de Erik Erikson. **Temas em Psicologia**. 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751438018.pdf>. Acesso em: 30 mar 2026.

GIL, C. A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GONSALVES, Elisa P. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. Campinas: Alínea, 2001.

GRUBB, Valerie M. **Conflito de Gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Autêntica Business, 2018.

LACERDA, Carlos. **Estudo e análise de tendências da Geração Z: novos modelos de pensar e interagir**. Editora: Monstros & Cia. 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/363296559_Estudo_e_analise_de_tendencias_da_Geracao_Z_-_Novos_modos_de_pensar_e_interagir_-_ISBN_978-989-33-1640-5. Acesso em: 06 fev. 2026.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. **Burnout and engagement: contributions to a new vision**. New York: Taylor & Francis, 2009.

LIMA, S. S. F.; DOLABELA, M. F. Estratégias usadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 5, 2021. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd>>. Acesso em: 25 set. 2025.

MASLACH, C. *et al.* Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397–422, 2001. <https://www.annualreviews.org/content/journals/psych>. Acesso em: 28 mar. 2026.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4911781/>. Acesso em: 30 mar. 2026

MATOS, L. S.; GOMES, R. A.; PEREIRA, C. F. Burnout e sofrimento mental no ambiente de trabalho: desafios e possibilidades. **Revista de Psicologia da Saúde**, v. 15, n. 1, p. 45-59, 2023. <https://www.pssa.ucdb.br/pssa/issue/archive>. Acesso em: 30 mar. 2026.

MINAYO, Maria C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MPPI – Ministério Público do Estado do Piauí. Guia prático sobre a Síndrome de Burnout. Teresina: **Bem Viver no MPI**. 2020. <https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2026

ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: a theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**, v. 30, p. 91–127, 2010.

Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191308510000067>. Acesso em: 23 abr. 2026

SCHAUFELI, W. B.; BUUNK, B. P. Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In: SCHABRACQ, M. J.; WINNUBST, J. A. M.; COOPER, C. L. (Eds.). **The handbook of work and health psychology**. 2. ed. Chichester: Wiley, 2003.

STEGER, M. F. *et al.* Measuring meaningful work: the Work and Meaning Inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 3, p. 322–337, 2012. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072711436160>. Acesso em: 23 abr. 2026.

TAPSCOTT, D. **Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World**. New York: McGraw-Hill, 2009. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=DWIIY1PxkyYC&pg=PA15&hl=pt-PT&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 30 mar. 2026.