

# **CÓDIGO, PRESSÃO E BURNOUT: A SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE**

## **CODE, PRESSURE, AND BURNOUT: BURNOUT SYNDROME IN THE SOFTWARE DEVELOPMENT ENVIRONMENT**

Carlos Aldrim Freire Melo Filho <sup>1</sup>

Prof. Ma. Simone de Oliveira Santos (orientadora) <sup>2</sup>

Eduardo Mendes Medeiros (coorientador) <sup>3</sup>

### **RESUMO**

Este artigo analisa os fatores que contribuem para a ocorrência da Síndrome de Burnout entre desenvolvedores de software, analisando fatores organizacionais, profissionais e psicossociais que impactam a saúde mental no ambiente de TI. A pesquisa adotou uma abordagem quali-quantitativa, de caráter descritivo e aplicado, com coleta de dados por meio de questionário online junto a 70 profissionais da área, contemplando questões fechadas e abertas sobre perfil sociodemográfico, condições de trabalho, dimensões do Burnout e estratégias de enfrentamento. Os resultados revelam elevada prevalência de exaustão emocional, despersonalização moderada e diminuição da realização profissional, associadas a sobrecarga de tarefas, prazos curtos, jornadas prolongadas e falta de reconhecimento. As análises indicam que a pressão por produtividade, a cultura de alta competitividade e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional são fatores centrais para o desenvolvimento do Burnout. Estratégias de enfrentamento sugeridas pelos participantes incluem flexibilização de horários, planejamento realista de prazos, redistribuição de tarefas, comunicação clara, reconhecimento profissional e capacitação de lideranças. Conclui-se que a prevenção da Síndrome de Burnout requer ações estruturais organizacionais aliadas a medidas individuais, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e humanizados no contexto do desenvolvimento de software.

**Palavras-chave:** fatores humanos; informática e sociedade; estresse ocupacional; ambiente de trabalho

### **ABSTRACT**

This article analyzes the factors that contribute to the occurrence of Burnout Syndrome among software developers, considering organizational, professional, and psychosocial factors that impact mental health in the IT environment. The research adopted a descriptive, applied, and mixed-methods approach, with data collected through an online questionnaire applied to 70 professionals in the field, including both closed and open questions on sociodemographic profile, working conditions, Burnout dimensions, and coping strategies. The results reveal a high prevalence of emotional exhaustion, moderate depersonalization, and reduced professional accomplishment, associated with task overload, tight deadlines, extended working hours, and lack of recognition. The analysis indicates that productivity pressure, a high-competition culture, and imbalance between personal and professional life are central factors in the development of Burnout. Coping strategies suggested by participants include flexible working hours, realistic deadline planning, task redistribution, clear communication, professional recognition, and leadership training. It is concluded that preventing Burnout Syndrome requires structural organizational actions combined with individual measures, contributing to healthier, sustainable, and more humanized work environments in the context of software development.

**Keywords:** human factors; information technology and society; occupational stress; work environment

<sup>1</sup> Graduando em Sistemas de Informação na UFC (Campus Crateús) - carlosaldrimfilho@alu.ufc.br.

<sup>2</sup> Professora Mestre em Ciência da Computação na UFC (Campus Crateús) - simone@crateus.ufc.br.

<sup>3</sup> Psicólogo na UFC (Campus Crateús) - eduardo-psi@crateus.ufc.br.

# 1 INTRODUÇÃO

O Burnout é uma síndrome psicológica derivada de um estresse ocupacional crônico, caracterizada por sintomas fundamentais como exaustão, despersonalização, sentimento de cinismo<sup>4</sup>, desprendimento do trabalho e sensação de ineficácia profissional (NASSAR; CARVALHO, 2021). Percebe-se, assim, que as condições do espaço de atuação interferem diretamente na saúde mental e emocional dos trabalhadores, na capacidade de resistir às pressões do dia a dia e, sobretudo, na própria qualidade de vida.

Sob essa perspectiva, Dejours (1991) analisa como a organização do trabalho moderna, baseada no produtivismo e na precarização, pode gerar sofrimento mental e desestruturação psíquica. Segundo o autor, diante das pressões e exigências impostas pelo trabalho, os indivíduos desenvolvem estratégias defensivas, tanto individuais ou coletivas, como forma de lidar com a angústia e evitar o adoecimento. Contudo, tais mecanismos podem contribuir para a naturalização do sofrimento e mascarar sinais importantes de desgaste psicológico.

Nesse contexto, torna-se evidente que o ambiente profissional exerce papel central na intensificação dessa síndrome, especialmente quando condições desfavoráveis de trabalho são negligenciadas ou naturalizadas. Esse cenário de mal-estar compromete, em grande medida, o crescimento pessoal e técnico dos indivíduos, além de potencializar os níveis de estresse ocupacional (TULILI *et al.*, 2023). A longo prazo, tais impactos refletem-se não apenas no desenvolvimento individual, mas também na funcionalidade, produtividade e estabilidade das organizações.

Um dos setores em que essa realidade se manifesta de forma particularmente acentuada é o da Tecnologia da Informação (TI). A rápida expansão da área, impulsionada pela crescente demanda por inovação e transformação digital, tem evidenciado desafios significativos relacionados à saúde mental dos profissionais, em um contexto marcado por sobrecarga de trabalho, exigências cognitivas elevadas e pressão constante por resultados (BACELLAR *et al.*, 2023). Ademais, esse cenário tem exposto situações de precarização das relações de trabalho e contribuído para o aumento dos casos de Burnout.

Na realidade brasileira, essa problemática apresenta contornos ainda mais preocupantes, uma vez que o país ocupa a segunda posição entre os países com maiores índices de estresse no mundo, com destaque para os profissionais de desenvolvimento de software (COSTA, 2023). Assim, evidencia-se a urgência de compreender as condições enfrentadas por esses trabalhadores, bem como a necessidade de adoção de medidas que favoreçam ambientes organizacionais mais saudáveis e estratégias eficazes de prevenção do Burnout.

Essa vulnerabilidade mental foi intensificada durante a pandemia de COVID-19, nos anos de 2020 e 2021, período em que profundas transformações nas dinâmicas laborais ampliaram riscos já existentes. A intensificação do trabalho remoto, embora necessária, contribuiu para o aumento da sobrecarga, a diluição dos limites entre vida pessoal e profissional e a ampliação dos fatores de risco associados ao Burnout (AVEIRO; RODRIGUES, 2023). Essa nova configuração evidenciou a necessidade de analisar de forma mais aprofundada como tais mudanças impactam a saúde mental e o desempenho profissional dos desenvolvedores de software.

Diante desse cenário, torna-se fundamental investigar de forma sistemática como as condições de trabalho no ambiente de desenvolvimento de software têm impactado a saúde mental dos profissionais. Como apontado por BACELLAR *et al.* (2023), a elevada pressão por produtividade, a intensificação das jornadas, a constante necessidade de atualização técnica e a cultura de alta competitividade configuram um contexto propício ao desenvolvimento da

---

<sup>4</sup> Cinismo refere-se a uma atitude negativa, de descrença e indiferença em relação ao trabalho e às pessoas envolvidas no ambiente profissional.

Síndrome de Burnout. Assim, compreender os fatores associados a esse fenômeno revela-se essencial não apenas para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para a sustentabilidade das organizações e para a qualidade dos serviços prestados no setor tecnológico.

Embora a Síndrome de Burnout seja amplamente discutida em diferentes áreas profissionais (SILVEIRA; FRAISOLI, 2024; NASSAR; CARVALHO, 2021), ainda se observa uma lacuna de estudos que abordem, de forma específica e contextualizada, a realidade dos desenvolvedores de software no contexto brasileiro. Considerando a expansão do setor de tecnologia no país, torna-se relevante aprofundar a análise sobre como tais condições influenciam o esgotamento mental e emocional. Este estudo busca contribuir para o debate acadêmico e social, oferecendo subsídios que possam orientar reflexões, práticas organizacionais e políticas voltadas à promoção da saúde mental no trabalho.

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo investigar, no contexto do desenvolvimento de software, os fatores que contribuem para a ocorrência da Síndrome de Burnout entre profissionais da área de TI, com foco nos impactos sobre a saúde mental. Busca-se compreender como aspectos relacionados à organização do trabalho, às exigências profissionais e às dinâmicas do ambiente corporativo influenciam o bem-estar psicológico desses indivíduos.

Para atingir os objetivos propostos, a pesquisa adotou uma abordagem metodológica de natureza quali-quantitativa, de caráter descritivo e aplicado. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online, aplicado a profissionais que atuam ou já atuaram no ambiente de desenvolvimento de software, permitindo a obtenção de informações sobre o perfil sociodemográfico, as condições de trabalho, as dimensões do Burnout e as estratégias de enfrentamento adotadas. A análise combinou técnicas de estatística descritiva e interpretação qualitativa dos relatos, possibilitando uma compreensão abrangente do fenômeno investigado.

Os resultados da pesquisa indicaram a presença significativa de fatores associados à Síndrome de Burnout entre desenvolvedores de software, com destaque para níveis elevados de exaustão emocional, manifestações moderadas de despersonalização e redução da percepção de realização profissional. Esses aspectos mostram-se fortemente relacionados à sobrecarga de tarefas, aos prazos reduzidos, às jornadas prolongadas e à falta de reconhecimento no ambiente organizacional. Os dados evidenciam que a pressão por produtividade, a cultura de alta competitividade e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional constituem fatores centrais para o desgaste mental desses profissionais. No que se refere às estratégias de enfrentamento, os participantes apontaram a flexibilização de horários, o planejamento mais realista das atividades, a redistribuição de tarefas, a comunicação organizacional clara, o reconhecimento profissional e a capacitação das lideranças como medidas relevantes para a mitigação dos impactos do Burnout. Esses dados reforçam a necessidade de adoção de ações estruturais e preventivas no contexto do desenvolvimento de software, visando à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e humanizados.

O restante do texto está organizado da seguinte forma: na Seção 2 apresenta-se a fundamentação teórica; na Seção 3 são discutidos os trabalhos relacionados; na Seção 4 descreve-se a metodologia adotada na pesquisa; na Seção 5 os resultados obtidos; na Seção 6 realiza-se a discussão dos achados à luz da literatura; e, por fim, na Seção 7 são expostas as conclusões do estudo, bem como suas contribuições e considerações finais.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Esta seção tem como objetivo apresentar os principais conceitos e referenciais teóricos que sustentam esta pesquisa. O conteúdo inclui saúde mental no trabalho, Síndrome de Burnout e as especificidades do ambiente de desenvolvimento de software

## 2.1 Saúde mental no trabalho

### 2.1.1 Definições e importância

A saúde mental no ambiente de trabalho refere-se ao estado de bem-estar psicológico e emocional dos profissionais, sendo influenciada por fatores organizacionais, sociais e individuais, especialmente em contextos de intensificação das demandas laborais e de aceleração do ritmo de trabalho. Esse cenário contribui para o aumento dos níveis de estresse e ansiedade, impactando o equilíbrio emocional, a produtividade e o clima organizacional (SILVEIRA; FRAISOLI, 2024). Leite (2020) destaca que a saúde mental é fundamental para o desempenho profissional e para a manutenção de relações de trabalho equilibradas, o que dialoga com a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS) ao compreender a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Essa perspectiva amplia a compreensão do fenômeno e reforça a importância de considerar os determinantes psicossociais do trabalho na promoção de ambientes laborais saudáveis.

De acordo com SANTOS (2022), ações voltadas à promoção da saúde mental no contexto organizacional produzem benefícios que extrapolam o âmbito individual, refletindo-se na motivação, no engajamento e na produtividade das equipes. Nesse sentido, a oferta de suporte emocional, reconhecimento profissional e condições adequadas de trabalho contribui para a redução do adoecimento psíquico e do absenteísmo<sup>5</sup>, fortalecendo a cultura organizacional. O bem-estar está relacionado à percepção individual sobre a própria posição no mundo, construída a partir de experiências positivas e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que evidencia a natureza subjetiva desse conceito. Assim, a saúde mental no trabalho deve ser compreendida como um fenômeno multidimensional, resultante da interação entre fatores pessoais e contextuais (ANDRÉ *et al.*, 2025).

### 2.1.2 Fatores organizacionais e legislações protetivas

A compreensão dos fatores organizacionais associados à saúde mental no trabalho é fundamental para a análise do adoecimento psíquico, especialmente em contextos marcados por elevada pressão por resultados e sobrecarga de tarefas. Conforme Cabral *et al.* (2021), elementos como baixa valorização profissional, estilos de liderança autoritários, ausência de diálogo e isolamento social configuram-se como fatores de risco para o sofrimento mental, com destaque para a Síndrome de Burnout. Além dos fatores organizacionais, características individuais como perfeccionismo, expectativas profissionais irreais e insegurança quanto à estabilidade no emprego podem intensificar o estresse ocupacional, sobretudo quando associadas a ambientes de trabalho desfavoráveis. Entretanto, essas características não devem ser analisadas de forma isolada, uma vez que interagem diretamente com as condições organizacionais (CABRAL *et al.*, 2021; AREOSA; QUEIRÓS, 2020).

Sob essa perspectiva, os fatores psicossociais atuam de maneira dinâmica e interdependente, assumindo diferentes papéis conforme o contexto organizacional em que se inserem. Conforme Lopes *et al.* (2024), esses fatores podem atuar como risco ou proteção à saúde mental, dependendo da presença de apoio social, comunicação eficaz, reconhecimento profissional e autonomia no trabalho. No contexto brasileiro, observa-se um avanço no reconhecimento institucional da importância da saúde mental no trabalho, exemplificado pela promulgação da Lei nº 14.831/2024, que estabelece incentivos às práticas organizacionais voltadas ao bem-estar

<sup>5</sup> Absenteísmo refere-se ao afastamento frequente dos trabalhadores de suas atividades profissionais, geralmente em decorrência de problemas de saúde

psicológico. Segundo Ailán e Rebello (2025), essa legislação instituiu uma certificação para empresas que implementam programas estruturados de promoção da saúde mental, incentivando ambientes mais inclusivos e sustentáveis (BRASIL, 2024).

## 2.2 Síndrome de Burnout

### 2.2.1 Conceito e características

A compreensão da Síndrome de Burnout está diretamente relacionada ao conceito de estresse ocupacional, uma vez que este consiste em uma resposta do organismo a estímulos que exigem adaptação e podem assumir caráter positivo ou negativo CARVALHO e MAMERI-TRÉS (2023). No contexto laboral, o estresse manifesta-se como reação a fatores psicossociais, variando conforme as condições ambientais e os recursos individuais de enfrentamento. Quando o estresse se torna crônico e persistente, pode evoluir para a Síndrome de Burnout, caracterizando um processo de desgaste progressivo associado às demandas do trabalho. Essa evolução ocorre especialmente em ambientes marcados por pressão contínua e ausência de estratégias adequadas de enfrentamento.

O Burnout resulta da exposição prolongada a demandas emocionais intensas no trabalho, sendo inicialmente descrito por Herbert Freudenberger em 1974 e posteriormente sistematizado por Maslach e Jackson (OLIVEIRA *et al.*, 2025). Esses autores caracterizaram o fenômeno como um estado de exaustão emocional e física diretamente associado ao contexto ocupacional. De acordo com Roseno *et al.* (2025), o Burnout configura-se como um fenômeno psicossocial manifestado pela exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Embora não seja classificado como uma doença, trata-se de uma síndrome de etiologia multifatorial, com impactos significativos sobre a saúde mental e o desempenho profissional (CARVALHO; MAMERI-TRÉS, 2023).

#### 2.2.1.1 Dimensões

Conforme Areosa e Queirós (2020), a Síndrome de Burnout é composta por três dimensões principais, conforme apresentado no Quadro 1. A síndrome possui caráter multidimensional, no qual essas dimensões se relacionam de forma interdependente.

Quadro 1 – Dimensões da Síndrome de Burnout

Dimensão	Descrição
Exaustão emocional	Sensação persistente de esgotamento físico e mental, acompanhada pela redução da capacidade de enfrentamento das demandas diárias no contexto de trabalho.
Despersonalização	Distanciamento emocional em relação ao trabalho e às pessoas, manifestado por atitudes frias, cínicas ou indiferentes, comprometendo as relações interpessoais.
Redução da realização pessoal e profissional	Percepção de ineficácia, baixa autoestima e diminuição do engajamento no trabalho, afetando a motivação e o senso de propósito profissional.

**Fonte:** Elaborado pelo autor (2025), com base em Areosa e Queirós (2020).

### 2.2.1.2 Sintomas

Os sintomas associados ao Burnout podem ser classificados em diferentes categorias, conforme apresentado no Quadro 2. Essa classificação permite compreender a amplitude das manifestações da síndrome.

Quadro 2 – Classificação dos sintomas associados à Síndrome de Burnout

Dimensão dos sintomas	Descrição
Físicos	Cefaleia, fadiga persistente, distúrbios do sono e dores musculares, refletindo o esgotamento físico decorrente da exposição prolongada ao estresse ocupacional.
Psíquicos	Desânimo, dificuldades de concentração, baixa autoestima e sintomas depressivos, comprometendo o equilíbrio emocional e o desempenho cognitivo no trabalho.
Comportamentais	Irritabilidade, resistência a mudanças e uso de substâncias, indicando alterações nas respostas emocionais e nos padrões de comportamento frente às demandas laborais.
Defensivos	Isolamento social e desinteresse por atividades profissionais ou de lazer, configurando estratégias de afastamento emocional como forma de auto-proteção.

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base em Amaral e Silva (2023).*

Os sintomas do Burnout manifestam-se em diferentes esferas da saúde do trabalhador, afetando aspectos físicos, psíquicos e comportamentais. Essa diversidade evidencia o impacto abrangente do estresse ocupacional prolongado e reforça a importância do reconhecimento precoce da síndrome.

### 2.2.2 Reconhecimento como fenômeno ocupacional

A Síndrome de Burnout é reconhecida internacionalmente como um fenômeno relacionado ao trabalho, especialmente após sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças Tulili *et al.* (2023). Entretanto, a OMS não a classifica como condição clínica, mas como um fenômeno ocupacional vinculado especificamente ao contexto laboral Khammissa *et al.* (2022).

Esse reconhecimento reforça a compreensão de que o Burnout está associado às formas de organização do trabalho e aos modelos de gestão adotados, os quais podem atuar como fatores de proteção ou de adoecimento. Assim, o foco preventivo deve recair também sobre as estruturas organizacionais (AREOSA; QUEIRÓS, 2020).

## 2.3 O ambiente de desenvolvimento de software

O ambiente de desenvolvimento de software caracteriza-se por elevada complexidade cognitiva, ritmo acelerado de entregas e constante necessidade de atualização tecnológica Aveiro e Rodrigues (2023). Essas características decorrem das exigências do mercado e da rápida evolução das tecnologias digitais.

A alta demanda por profissionais qualificados, aliada à escassez de mão de obra especializada, contribui para a sobrecarga de trabalho e para a atuação simultânea em múltiplos

projetos. Esse cenário favorece jornadas prolongadas, comprometendo o bem-estar físico e emocional dos desenvolvedores.

### **2.3.1 Desafios e fatores de risco no ambiente de TI**

Os desafios do ambiente de Tecnologia da Informação (TI) estão associados às transformações tecnológicas intensificadas desde a Terceira Revolução Industrial e ampliadas pela Indústria 4.0 BACELLAR *et al.* (2023). Embora tenham ampliado a autonomia e a valorização intelectual, essas transformações também intensificaram a precarização do trabalho e as exigências por alta performance. Entre os desenvolvedores de software, esses fatores são potencializados pela complexidade das tarefas, pela pressão por prazos e pela necessidade constante de atualização. Esse contexto configura maior vulnerabilidade ao estresse ocupacional (COSTA, 2023).

Práticas como o *crunch*, observadas na indústria de jogos digitais, exemplificam a intensificação do trabalho por meio de longos períodos de dedicação sem compensação adequada. Essa prática é frequentemente naturalizada como parte do processo produtivo, favorecendo a exposição contínua ao estresse ocupacional (GAIDZINSKI *et al.*, 2023). Além das práticas organizacionais, comportamentos individuais estimulados pelo contexto laboral também configuram fatores de risco relevantes. O *workaholismo*<sup>6</sup> emerge como resposta à pressão por desempenho e à cultura de valorização do excesso de trabalho Aquino *et al.* (2023), Diniz *et al.* (2024).

### **2.3.2 Estratégias gerais de mitigação**

A mitigação do Burnout no setor de tecnologia requer estratégias integradas que envolvam ações individuais e organizacionais. Iniciativas como programas de saúde ocupacional, apoio psicológico e gestão realista de prazos são fundamentais para a redução do estresse ocupacional BACELLAR *et al.* (2023).

Conforme destaca Lima *et al.* (2024), a prevenção do Burnout deve deixar de ser responsabilidade exclusiva dos indivíduos e tornar-se prioridade organizacional. Investir em qualidade de vida no trabalho assegura a eficiência, a competitividade e a sustentabilidade das empresas no setor de tecnologia.

## **3 TRABALHOS RELACIONADOS**

A literatura científica tem demonstrado de forma consistente que o desenvolvimento de software constitui um contexto laboral marcado por altas demandas cognitivas, pressão por resultados, prazos restritos e rápidas transformações tecnológicas, fatores que impactam diretamente a saúde mental dos profissionais da área. Estudos nacionais e internacionais apontam o estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout como fenômenos recorrentes nesse cenário, evidenciando tanto consequências individuais, como exaustão emocional, ansiedade e depressão, quanto impactos organizacionais, incluindo queda de produtividade, aumento do *turnover* e elevação de custos operacionais.

Um dos primeiros eixos recorrentes nos trabalhos relacionados diz respeito às transformações nas condições de trabalho impulsionadas pela expansão do trabalho remoto. De modo que, ainda no contexto da pandemia de COVID-19, Moreno (2021) analisaram o setor de TI na cidade de São Paulo, destacando como a adoção massiva do *home office* reconfigurou as relações

---

<sup>6</sup> Workaholismo refere-se a um comportamento compulsivo caracterizado pela necessidade excessiva de trabalhar, mesmo em detrimento da saúde e das relações pessoais.

de trabalho em pequenas e médias empresas, por meio de um método misto, que combinou questionários online (306 respostas) e entrevistas qualitativas, a qual os autores evidenciaram que, embora o trabalho remoto tenha sido apresentado como solução segura e flexível, ele intensificou a sobrecarga laboral, o acúmulo de funções, o isolamento social e a insegurança trabalhista. Ademais, discursos associados ao empreendedorismo e o sistema baseado no mérito, contribuíram para mascarar processos de precarização e flexibilização de vínculos, ampliando riscos à saúde física e mental dos profissionais de TI.

Em uma perspectiva mais ampla e consolidada da área, Tulili *et al.* (2023) realizaram um mapeamento sistemático da literatura sobre Burnout na Engenharia de Software, contemplando publicações entre 1992 e 2022, de modo que, o estudo sistematizou 92 artigos e revelou a evolução das abordagens metodológicas, que passaram da identificação de causas e consequências para modelos de predição baseados em dados e técnicas de *Machine Learning*. Nesse sentido, os resultados indicaram que fatores como sobrecarga de trabalho, conflitos organizacionais, demandas excessivas e pressão por desempenho figuram entre as principais causas do Burnout, enquanto suas consequências incluem redução da produtividade, aumento do absenteísmo e elevação do *turnover*, a qual os autores reforçam a necessidade de estratégias preventivas e do uso de dados comportamentais e de desenvolvimento como ferramentas para detecção precoce da síndrome.

No campo empírico, estudos recentes têm aprofundado a análise dos níveis de estresse ocupacional vivenciados por desenvolvedores de software, como a pesquisa conduzida por Costa (2023), que investigou o estresse ocupacional em uma empresa de desenvolvimento localizada em Fortaleza por meio de um estudo de caso descritivo e quantitativo com 31 profissionais, utilizando o Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL) e a Escala de Coping Ocupacional (ECO), identificando que 58% dos participantes apresentavam algum nível de estresse, com predominância das fases de resistência e exaustão, além da recorrência de sintomas como cansaço, insônia e apatia, associados a atividades como gestão de múltiplas demandas, correção de *bugs* e implantação de sistemas. Embora a maioria dos participantes tenha relatado satisfação com a profissão, os resultados evidenciam um cenário de vulnerabilidade psicossocial, reforçando a necessidade de intervenções organizacionais e da ampliação de estudos com abordagens qualitativas.

Complementando essa discussão, Aveiro e Rodrigues (2023) analisaram a relação entre Burnout e trabalho remoto em desenvolvedores de software, com foco nas demandas laborais, no equilíbrio entre vida pessoal e profissional e nas estratégias de enfrentamento, onde envolveu nove profissionais atuantes ou com experiência em regime remoto, utilizando questionário sociodemográfico, entrevista estruturada e a escala DASS-21. De modo que as informações revelaram índices elevados de ansiedade (100%), depressão (88,88%) e estresse (55,56%), muitos classificados como extremamente severos, e as análises apontaram que a desorganização do trabalho, as demandas excessivas e a dificuldade de delimitar fronteiras entre vida pessoal e profissional contribuem significativamente para o esgotamento emocional, favorecendo o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Os trabalhos analisados evidenciam que o Burnout no desenvolvimento de software é um fenômeno multifatorial, resultante da interação entre fatores organizacionais, exigências cognitivas e emocionais, modelos de gestão e transformações recentes nas formas de trabalho. Foi observada uma convergência quanto à intensificação do estresse ocupacional em contextos de alta pressão, especialmente após a consolidação do trabalho remoto, que ampliou jornadas, fragilizou limites pessoais e potencializou a sobrecarga mental. Assim, a literatura reforça a relevância de investigações que analisem criticamente o papel das condições organizacionais e ambientais no adoecimento mental de desenvolvedores, contribuindo continuamente para a

proposição de estratégias preventivas e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis no setor de desenvolvimento de software.

## 4 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi desenvolvida com o objetivo de analisar o ambiente de trabalho de desenvolvedores de software, considerando aspectos relacionados às rotinas profissionais, à pressão emocional por produtividade, às exigências de adaptação constante, bem como à cultura de competitividade e às jornadas prolongadas, e seus impactos na saúde mental, com ênfase na Síndrome de Burnout.

Para alcançar esse objetivo, foram adotados procedimentos metodológicos que possibilitaram a coleta e a análise de dados empíricos junto a profissionais que atuam ou já atuaram no ambiente de desenvolvimento de software. Dessa forma, a pesquisa foi conduzida de forma sistemática e organizada, respeitando rigorosamente os princípios éticos aplicáveis à pesquisa com seres humanos, garantindo o anonimato, a confidencialidade das informações e o consentimento livre e esclarecido dos participantes. As etapas da pesquisa são apresentadas na Figura 1.

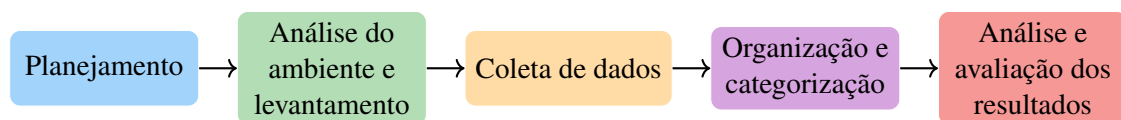


Figura 1 – Fluxograma das etapas de desenvolvimento da pesquisa.

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

### 4.1 Etapas da pesquisa

A pesquisa foi conduzida em etapas sequenciais e interdependentes, de modo a assegurar a coerência metodológica e o atendimento aos objetivos propostos. Nesse sentido, a fase inicial ocorreu em setembro de 2025 e consistiu no planejamento da investigação, com definição do tema, dos objetivos, do público-alvo, da abordagem metodológica, bem como na elaboração do questionário online e dos procedimentos éticos e operacionais para a coleta dos dados. Ainda no mês de setembro, realizou-se uma análise preliminar do ambiente de trabalho no desenvolvimento de software, por meio do levantamento de referenciais teóricos relacionados às rotinas profissionais e às condições de trabalho associadas à Síndrome de Burnout. Dessa forma, essa etapa contribuiu para o refinamento do instrumento de coleta e para a adequação das questões ao contexto investigado, sendo a coleta de dados realizada entre 17 de outubro e 20 de novembro de 2025.

Após o encerramento da coleta, iniciou-se a etapa de organização, tabulação e categorização dos dados, com a identificação de padrões e fatores organizacionais associados ao Burnout. Assim, a análise e interpretação das informações estenderam-se até dezembro, incluindo a sistematização dos resultados em tabelas e gráficos para favorecer a visualização e a discussão dos dados.

## **4.2 Tipo de pesquisa e participantes**

### **4.2.1 Tipo de pesquisa**

Quanto à finalidade, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, uma vez que buscou identificar, registrar e analisar as percepções dos participantes acerca do ambiente de trabalho no desenvolvimento de software sem interferir ou modificar a realidade observada. No que se refere à natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada, pois os resultados obtidos visam contribuir para a compreensão de um problema real e contemporâneo, o Burnout entre desenvolvedores de software. Assim, os dados podem subsidiar futuras ações, estratégias e reflexões voltadas à melhoria das condições de trabalho e do bem-estar profissional.

Em relação à abordagem metodológica, a pesquisa adotou uma perspectiva quali-quantitativa, combinando técnicas de análise estatística e interpretação subjetiva dos dados. O caráter quantitativo se expressa pelo uso de questões fechadas e escalas, enquanto o qualitativo se manifesta por meio de questões abertas voltadas à compreensão das percepções e sugestões dos participantes.

### **4.2.2 Participantes**

O universo da pesquisa é constituído por profissionais que atuam ou atuaram na área de desenvolvimento de software no Brasil. Em virtude da inviabilidade de acesso à totalidade desse universo, adotou-se uma amostragem não probabilística por conveniência. A amostra foi composta por 70 respondentes recrutados por meio de redes sociais e plataformas profissionais. A participação ocorreu de forma voluntária, sem qualquer identificação pessoal associada às respostas, assegurando o anonimato dos participantes.

Os critérios de inclusão consideraram exclusivamente a experiência prévia ou atual na área de desenvolvimento de software, independentemente de cargo, tempo de atuação ou tipo de organização. Além disso, foi disponibilizado, de forma opcional, um campo para endereço eletrônico destinado apenas ao envio posterior de um resumo dos resultados, mantendo-se esse dado desvinculado das respostas ao questionário.

## **4.3 Instrumentos e procedimentos de coleta de dados**

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online aplicado na plataforma Google Forms. Nesse sentido, antes do início do preenchimento, os participantes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo o prosseguimento permitido apenas após a concordância explícita com o termo, conforme apresentado no Apêndice 1. O questionário foi divulgado por meio de redes sociais e plataformas de comunicação utilizadas por profissionais da área de desenvolvimento de software, como Instagram, WhatsApp e LinkedIn. Dessa forma, buscou-se ampliar o alcance da pesquisa e favorecer a participação de respondentes com diferentes perfis profissionais.

O instrumento foi organizado em seções que contemplaram perfil sociodemográfico, experiência profissional, avaliação de Burnout baseada no Maslach Burnout Inventory (MBI) e fatores do ambiente de trabalho. Além disso, incluiu-se uma seção final aberta destinada à coleta de percepções e sugestões acerca da mitigação do Burnout. A adoção do MBI justifica-se por se tratar de um instrumento amplamente validado para a mensuração do esgotamento ocupacional. Nesse contexto, conforme destacado por Carvalho (2022), o modelo permite avaliar o fenômeno a partir das dimensões de esgotamento emocional, despersonalização e redução da realização

profissional.

As questões contemplaram formatos de múltipla escolha, escolha única, escalas de avaliação e perguntas abertas, possibilitando uma análise abrangente do fenômeno investigado. Assim, o questionário completo encontra-se disponível em formato digital, apresentado no Apêndice 2.

#### **4.4 Procedimentos de análise dos dados**

Os dados quantitativos provenientes das questões fechadas e das escalas de avaliação foram organizados em planilhas eletrônicas e convertidos em percentuais. Dessa forma, a análise foi realizada por meio de estatística descritiva, incluindo frequências absolutas e relativas, percentuais e medidas de tendência central.

As respostas das questões abertas foram analisadas qualitativamente por meio de leitura e categorização temática dos relatos. Assim, essa abordagem possibilitou complementar os resultados quantitativos e ampliar a compreensão dos aspectos subjetivos relacionados à experiência profissional e à Síndrome de Burnout.

### **5 RESULTADOS**

Esta seção apresenta os resultados obtidos com a aplicação do questionário aos profissionais de desenvolvimento de software, a qual os dados são apresentados de forma clara e objetiva, com apoio de tabelas e gráficos, apresentados no Apêndice 3, abordando o perfil sociodemográfico dos respondentes, as condições e o contexto de trabalho, bem como aspectos relacionados à Síndrome de Burnout, analisados a partir de itens adaptados do Maslach Burnout Inventory (MBI). Além disso, também são considerados os fatores associados ao cansaço mental e emocional, os sintomas percebidos e as estratégias de enfrentamento relatadas, permitindo compreender como as exigências do trabalho impactam o bem-estar e a experiência profissional dos participantes.

#### **5.1 Perfil sociodemográfico dos participantes**

A caracterização sociodemográfica dos participantes constitui uma etapa fundamental da análise, pois variáveis como gênero, estado civil, faixa etária e composição familiar podem influenciar diretamente nas experiências profissionais e nas condições de trabalho vivenciadas no setor de tecnologia da informação.

A distribuição dos participantes segundo o gênero é apresentada na Figura 2. Observa-se uma predominância do gênero masculino, correspondente a 77,1% da amostra. O gênero feminino representa 21,4% dos respondentes, enquanto 1,4% optou por não informar essa característica.

No que se refere ao estado civil, a Figura 3 demonstra que a maioria dos participantes é solteiro, totalizando 70% da amostra, enquanto 30% declararam-se casados. Ressalta-se que as categorias Divorciado(a) e Viúvo(a) também foram consideradas no instrumento de pesquisa, entretanto, não houve registro de respostas nessas opções, correspondendo, portanto, a 0% da amostra.

A distribuição dos participantes quanto à quantidade de filhos é apresentada na Figura 4. Observa-se que 81,5% dos respondentes afirmaram não possuir filhos. Entre aqueles que possuem filhos, 10% relataram ter um filho, 4,3% indicaram dois filhos e 2,9% declararam ter três ou mais. Além disso, 1,4% preferiram não responder a essa questão.

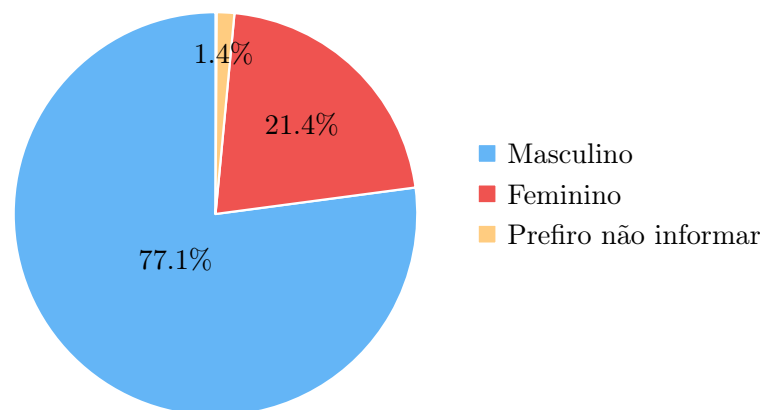


Figura 2 – Distribuição dos participantes da pesquisa, segundo o gênero.

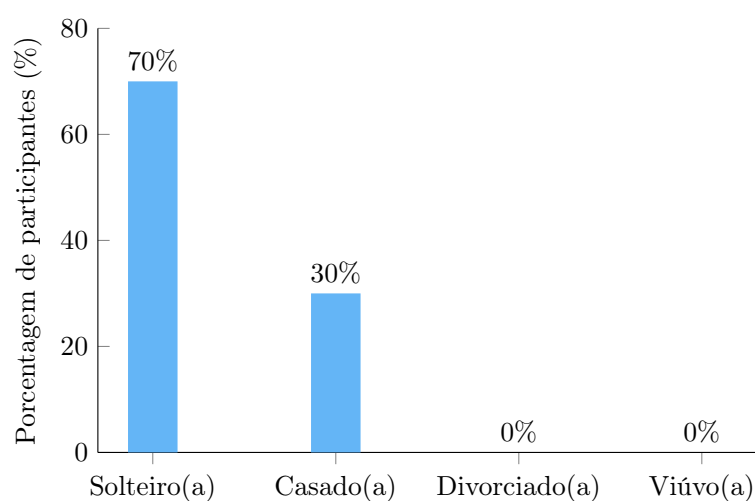


Figura 3 – Distribuição dos participantes da pesquisa, segundo o estado civil.

A Figura 5 apresenta a distribuição dos participantes segundo a faixa etária. Nota-se uma concentração significativa na faixa de 26 a 35 anos, correspondente a 47,1% da amostra, seguida pela faixa de 18 a 25 anos, com 38,6%. Os participantes entre 36 e 45 anos representam 12,9%, enquanto a faixa de 46 a 55 anos corresponde a 1,4%. Não houve registros de participantes com menos de 18 anos ou acima de 55 anos.

A Figura 6 apresenta a distribuição dos participantes segundo o nível de escolaridade, evidenciando um perfil predominantemente composto por indivíduos com elevada formação acadêmica. Destacam-se os respondentes com graduação em andamento (38,6%) e graduação concluída (34,3%), seguidos por aqueles com mestrado (11,4%) e especialização (10%), o que revela um contingente expressivo de profissionais com formação superior e pós-graduada. As categorias doutorado, ensino técnico e ensino médio apresentaram percentuais reduzidos, correspondendo, respectivamente, a 1,4%, 2,9% e 1,4% da amostra.

De forma geral, os resultados evidenciam um perfil sociodemográfico predominantemente composto por jovens adultos, em sua maioria homens, solteiros, sem filhos e com elevada escolaridade.

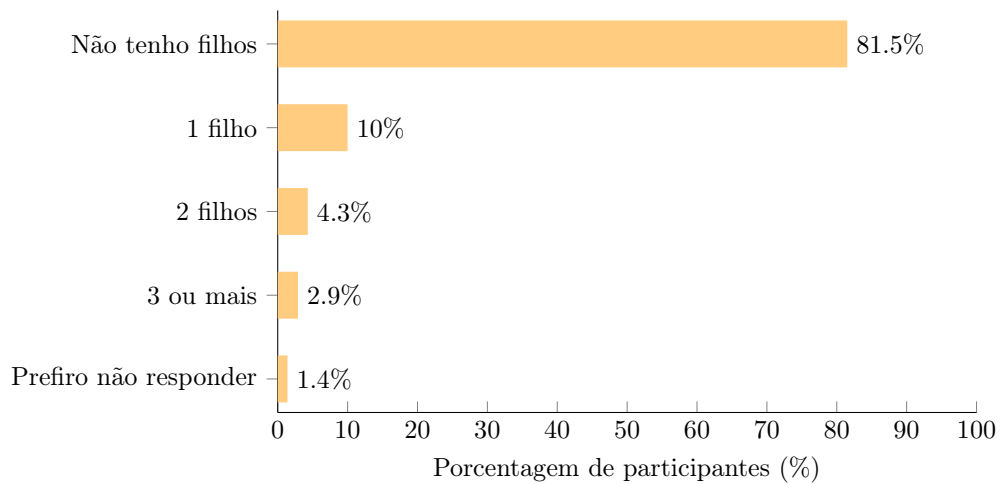


Figura 4 – Distribuição dos participantes da pesquisa, segundo a quantidade de filhos.

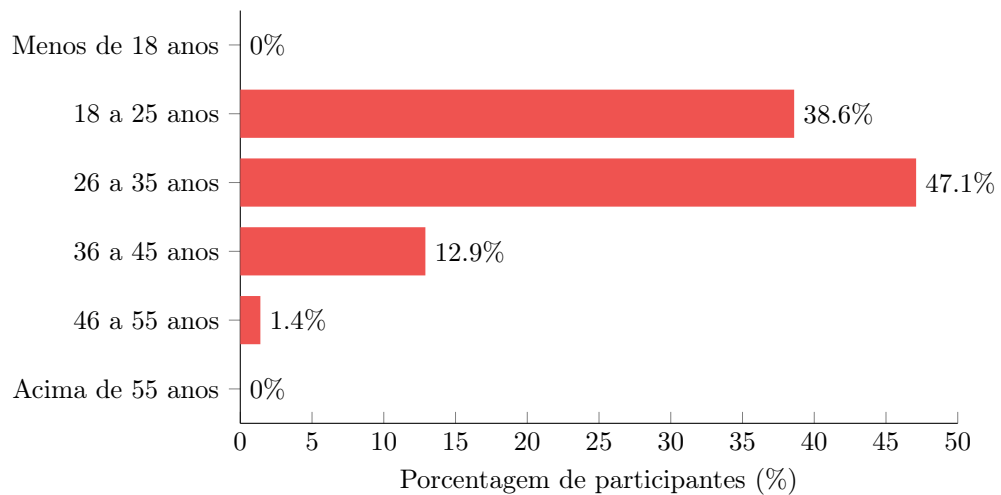


Figura 5 – Distribuição dos participantes, segundo a faixa etária.

## 5.2 Condições de trabalho e contexto profissional

Este conjunto de resultados apresenta as condições de trabalho e o contexto profissional dos participantes, contemplando aspectos como situação profissional atual, funções desempenhadas, tempo de atuação na área, porte da empresa, carga horária semanal, formato de trabalho, setor de atuação e nível de satisfação profissional. Dessa forma, a análise desses elementos permite compreender o ambiente laboral no qual os profissionais de software estão inseridos, fornecendo subsídios importantes para a interpretação dos fatores relacionados à Síndrome de Burnout.

A Figura 7 apresenta a situação profissional atual dos participantes. Observa-se que a maioria dos respondentes (77,1%) atua atualmente na área de desenvolvimento de software, enquanto 22,9% relataram já ter exercido atividades na área, mas não se encontram em exercício profissional no momento.

No que se refere às funções desempenhadas na área de software, a Figura 8 evidencia a predominância da atuação como desenvolvedor(a) de software (72,9%), seguida pelas funções de engenheiro(a) de qualidade (31,4%) e analista de sistemas (25,7%). Também se destacam cargos estratégicos e técnicos especializados, como arquiteto(a) de software e profissionais de

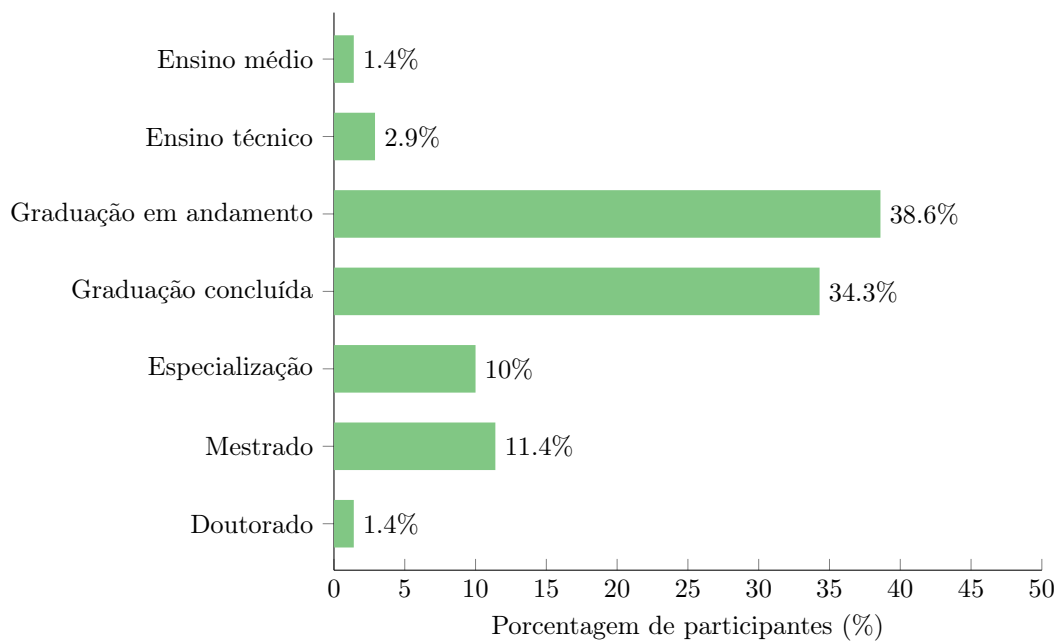


Figura 6 – Distribuição dos participantes da pesquisa, segundo o nível de escolaridade.

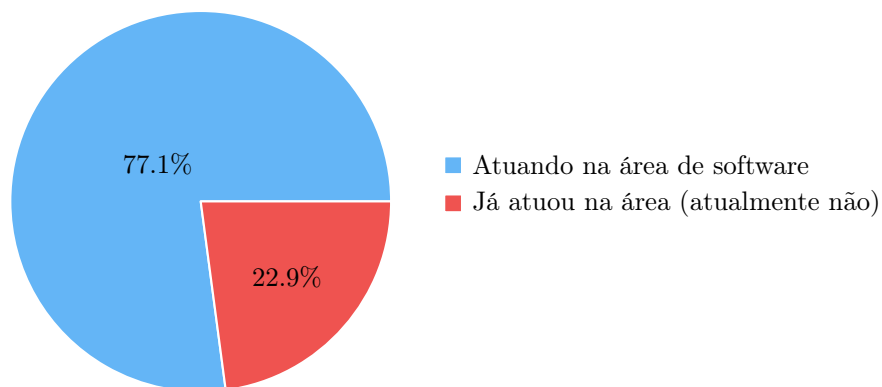


Figura 7 – Distribuição dos participantes segundo a situação profissional atual.

DevOps, ainda que em menor proporção.

A Figura 9 apresenta a distribuição dos participantes segundo o tempo de atuação na área de software. Nota-se maior concentração de profissionais com experiência intermediária, especialmente entre quatro e seis anos de atuação (50,0%), seguida por aqueles com um a três anos (21,4%). Observa-se ainda uma parcela expressiva de profissionais com longa trajetória, visto que 17,1% atuam há mais de dez anos, indicando uma amostra composta tanto por profissionais em consolidação de carreira quanto por indivíduos com experiência acumulada no setor.

Com relação ao porte das empresas nas quais os participantes atuam, há a predominância de organizações de médio porte, com 100 a 999 empregados (62,9%), seguidas por empresas de grande porte, com mais de 10.000 colaboradores (12,9%). A carga horária semanal média dos participantes mostra que 61,4% relataram jornadas de até 40 horas semanais, enquanto 32,9% informaram trabalhar acima desse limite.

A Figura 10 apresenta o formato de trabalho adotado pelos participantes. Foi observado a predominância do trabalho remoto (51,4%), seguido pelo modelo presencial (37,1%) e pelo formato híbrido (11,4%).

A Figura 11 apresenta a distribuição dos participantes segundo o setor de atuação da

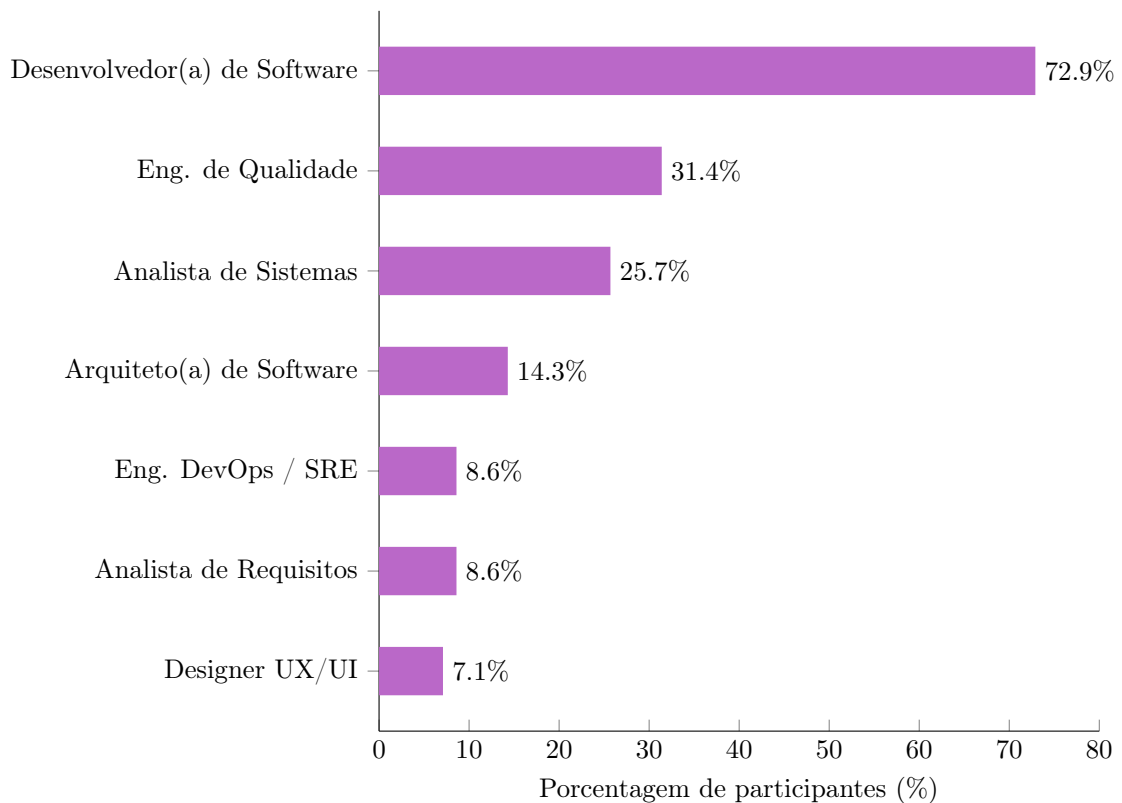


Figura 8 – Principais funções desempenhadas pelos participantes na área de software.

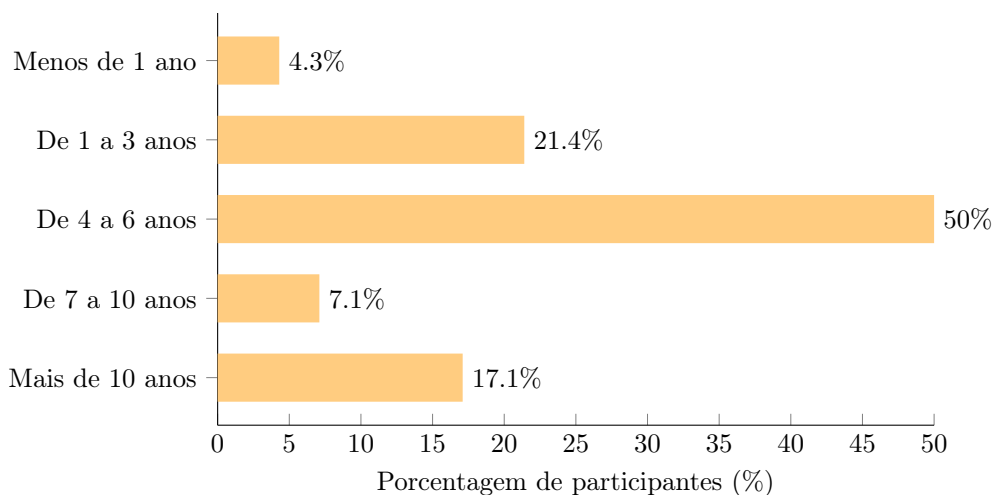


Figura 9 – Distribuição dos participantes segundo o tempo de atuação na área de software.

empresa, destaca-se o setor financeiro e bancário (47,1%), seguido pelos setores de pesquisa e tecnologia (12,9%) e consultoria (11,4%).

Por fim, a Figura 12 apresenta o nível de satisfação geral dos participantes com sua experiência profissional na área de software. Observa-se uma avaliação predominantemente positiva, com maior concentração de respostas nos níveis 7, 8 e 9.

De modo geral, os resultados permitem delinear um perfil profissional composto majoritariamente por indivíduos atuantes na área de software, com predominância de funções relacionadas ao desenvolvimento e observa-se que a maior parte dos participantes possui tempo de experiência entre 4 e 6 anos. Além disso, esses profissionais estão, em sua maioria, inseridos

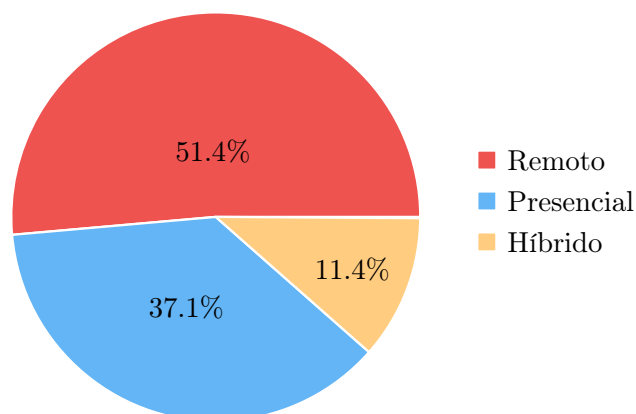


Figura 10 – Distribuição dos participantes segundo o formato de trabalho realizado.

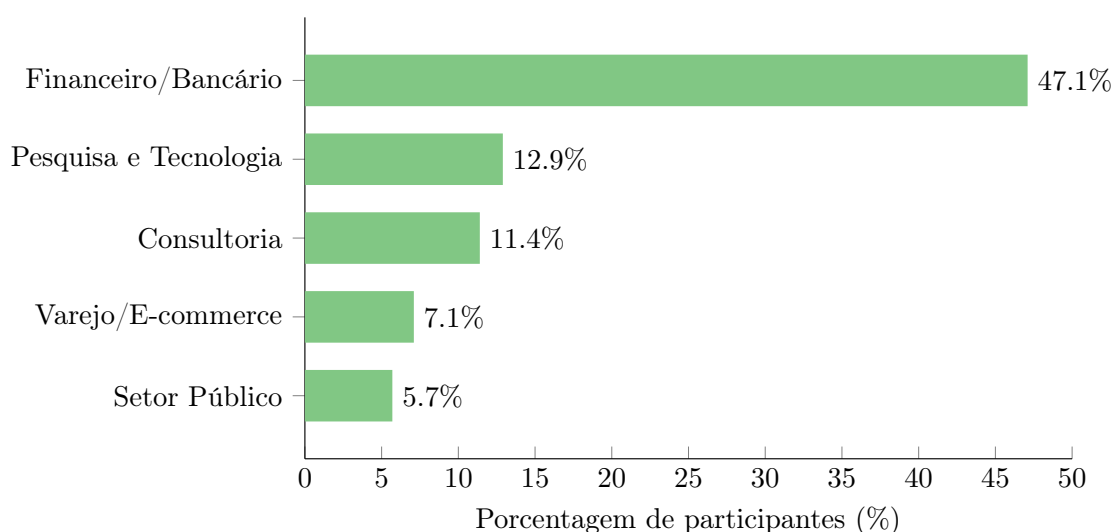


Figura 11 – Percentuais dos participantes segundo o setor de atuação da empresa (apresentadas apenas categorias com frequência superior a 5%).

em empresas de médio porte, especialmente aquelas com 100 a 999 empregados, e atuam principalmente nos setores financeiro/bancário, pesquisa e tecnologia e consultoria, que concentram a maior parcela da amostra.

No que se refere à jornada de trabalho, os dados indicam a coexistência de cargas horárias de até 40 horas semanais e acima de 40 horas, sem que seja possível inferir, a partir das informações coletadas, a presença de jornadas excessivas além do que foi explicitamente declarado; quanto ao formato de trabalho, verifica-se a predominância dos regimes remoto e presencial, seguidos pelo modelo híbrido; apesar das diferentes configurações organizacionais e de jornada, os níveis de satisfação profissional reportados concentram-se nos valores mais elevados da escala, indicando percepções positivas sobre a experiência de trabalho no grupo analisado, aspecto relevante para a compreensão dos fatores associados à Síndrome de Burnout.

### 5.3 Condições de trabalho no desenvolvimento de software

Este conjunto de resultados apresenta as dimensões da Síndrome de Burnout entre profissionais de desenvolvimento de software, com base em itens adaptados do MBI. A análise contempla as dimensões de Exaustão Emocional, Despersonalização e Desmotivação,

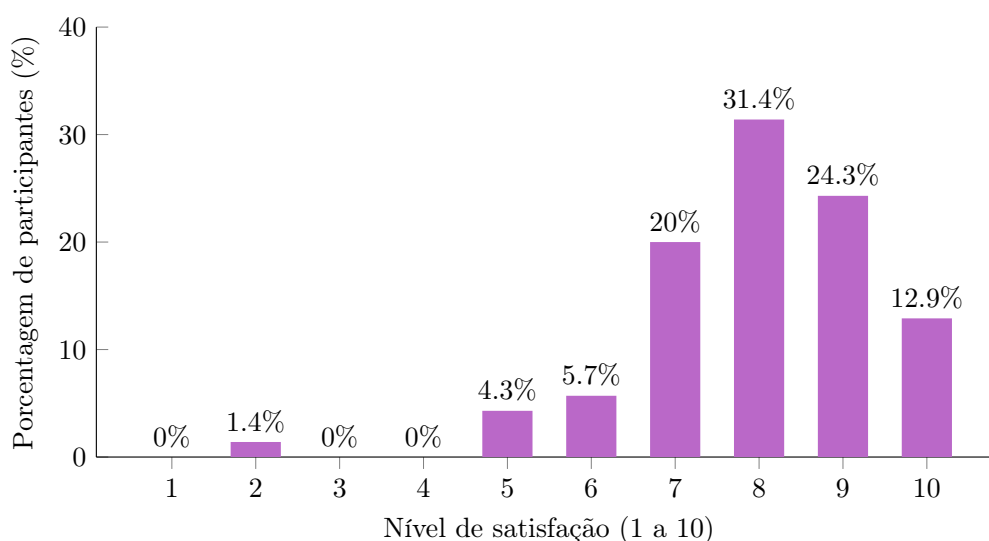


Figura 12 – Nível de satisfação geral dos participantes com sua experiência profissional na área de software.

*Nota:* Escala de satisfação variando de 1 (mínima) a 10 (máxima).

buscando compreender de que forma o contexto de trabalho impacta o bem-estar psicológico, o envolvimento interpessoal e a percepção de realização profissional desses trabalhadores. A apresentação dos dados em distribuições percentuais possibilita a identificação de padrões de frequência associados ao desgaste ocupacional na área de software.

A Tabela 1 apresenta a distribuição das respostas relacionadas à dimensão de Exaustão Emocional, que corresponde ao sentimento de esgotamento físico e psicológico decorrente das demandas do trabalho. Foi observado que uma parcela significativa dos participantes relatou vivenciar frequentemente sintomas de cansaço emocional e físico. Mais da metade dos respondentes indicou sentir-se esgotado emocionalmente ao menos semanalmente (4, 5 e 6), evidenciando um quadro recorrente de sobrecarga.

Tabela 1 – Distribuição percentual das respostas sobre Exaustão.

<b>Afirmativa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Sinto-me esgotado emocionalmente	4,3%	4,3%	30,0%	31,4%	24,3%	5,7%
Exaustão ao fim do dia	4,3%	8,6%	20,0%	28,6%	24,3%	14,3%
Cansaço e falta de disposição	2,9%	14,3%	32,9%	30,0%	11,4%	8,6%
Empenho muita energia no trabalho	5,7%	2,9%	27,1%	28,6%	28,6%	7,1%
Falta de forças para resultados	18,6%	22,9%	17,1%	15,7%	18,6%	7,1%

**Legenda:** 1: Nunca; 2: Raramente; 3: Uma ou mais por mês; 4: Mais ou menos toda semana; 5: Várias vezes por semana; 6: Todos os dias.

A Tabela 2 evidencia que a maioria dos indicadores de Exaustão Emocional apresenta percentuais superiores a 50% nas categorias de maior frequência (4, 5 e 6), reforçando a presença de um quadro significativo de desgaste emocional entre os profissionais analisados.

Na Tabela 3, são apresentados os resultados referentes à dimensão de Despersonalização e Envolvimento Pessoal, a qual se relaciona à forma como os profissionais se vinculam emocionalmente às pessoas com quem trabalham. Os dados revelam uma tendência moderada

Tabela 2 – Síntese dos percentuais elevados de Exaustão Emocional (categorias 4 a 6).

<b>Indicador</b>	<b>Percentual (%)</b>
Esgotamento emocional	61,4
Exaustão ao fim do dia	67,2
Cansaço e falta de disposição	50,0
Empenho excessivo de energia	64,3
Falta de forças para resultados	41,4

ao envolvimento interpessoal, com destaque para a percepção de ser referência para colegas e para o desejo de fazer mais pelas pessoas do ambiente de trabalho.

Tabela 3 – Distribuição percentual das respostas sobre Despersonalização e Envolvimento Pessoal.

<b>Afirmativa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Culpabilização pelos outros	50,0%	25,7%	8,6%	5,7%	7,1%	2,9%
Responsabilidade por problemas alheios	28,6%	34,3%	15,7%	14,3%	5,7%	1,4%
Estresse com pessoas	10,0%	24,3%	24,3%	18,6%	15,7%	7,1%
Desejo de fazer mais pelos outros	10,0%	7,1%	27,1%	30,0%	14,3%	11,4%
Envolvimento com problemas alheios	14,3%	18,6%	30,0%	17,1%	11,4%	8,6%
Tratamento familiar de colegas	15,7%	22,9%	10,0%	17,1%	15,7%	18,6%
Referência para os outros	4,3%	7,1%	17,1%	27,1%	25,7%	18,6%

**Legenda:** 1: Nunca; 2: Raramente; 3: Uma ou mais por mês; 4: Mais ou menos toda semana; 5: Várias vezes por semana; 6: Todos os dias.

Entretanto, foi observado também a presença de estresse nas relações interpessoais, bem como sentimentos de responsabilização por problemas alheios, ainda que em menor frequência. Esses resultados sugerem um equilíbrio frágil entre empatia e desgaste emocional, indicando que o envolvimento excessivo pode contribuir para o aumento da carga emocional e para o desenvolvimento de atitudes associadas à despersonalização.

A Tabela 4 reúne os dados relativos à dimensão de Desmotivação, associada à perda de entusiasmo, satisfação e sentido no trabalho. Os resultados indicaram uma distribuição heterogênea das respostas, com destaque para percepções de estagnação profissional e insatisfação com a remuneração, frequentemente relatadas pelos participantes.

Tabela 4 – Distribuição percentual das respostas sobre Desmotivação.

<b>Afirmativa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Sensação de imutabilidade/estagnação	14,3%	15,7%	25,7%	15,7%	14,3%	14,3%
Percepção de salário desproporcional	10,0%	18,6%	18,6%	10,0%	17,1%	25,7%
Descrença na profissão	34,3%	30,0%	18,6%	7,1%	4,3%	5,7%
Descrença no valor do próprio trabalho	24,3%	28,6%	17,1%	12,9%	11,4%	5,7%
Perda de entusiasmo pelo trabalho	18,6%	24,3%	17,1%	12,9%	14,3%	12,9%
Falta de realização profissional	12,9%	27,1%	22,9%	11,4%	12,9%	12,9%
Baixa vitalidade e desânimo	7,1%	27,1%	17,1%	27,1%	14,3%	7,1%
Desmotivação para o trabalho	11,4%	17,1%	25,7%	14,3%	24,3%	7,1%

**Legenda:** 1: Nunca; 2: Raramente; 3: Uma ou mais por mês; 4: Mais ou menos toda semana; 5: Várias vezes por semana; 6: Todos os dias.

A Tabela 5 evidencia que a dimensão de Desmotivação apresenta percentuais expressivos nas categorias de maior frequência, com destaque para a percepção de salário desproporcional, a baixa vitalidade e o desânimo, a desmotivação para o trabalho e a sensação de estagnação profissional. Embora os indicadores de descrença na profissão e no valor do próprio trabalho apresentem percentuais inferiores, os resultados apontam para sinais consistentes de comprometimento do engajamento e da realização profissional entre os participantes.

Tabela 5 – Síntese dos percentuais elevados da dimensão Desmotivação (categorias 4 a 6).

<b>Indicador</b>	<b>Percentual (%)</b>
Sensação de estagnação profissional	44,3
Percepção de salário desproporcional	52,8
Descrença na profissão	17,1
Descrença no valor do próprio trabalho	30,0
Perda de entusiasmo pelo trabalho	40,1
Falta de realização profissional	36,2
Baixa vitalidade e desânimo	48,5
Desmotivação para o trabalho	45,7

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

#### **5.4 Fatores associados ao cansaço mental e emocional**

O cansaço mental e emocional no contexto do desenvolvimento de software pode ser compreendido como um fenômeno multifatorial, resultante da interação entre condições organizacionais, exigências cognitivas e aspectos emocionais do trabalho. A partir das respostas coletadas por meio do questionário, foi possível identificar fatores recorrentes que contribuem para esse desgaste, bem como os comportamentos adotados pelos profissionais diante dessas situações e os sintomas percebidos ao longo de sua atuação na área. A análise conjunta desses elementos permite uma compreensão mais ampla do impacto do ambiente de trabalho sobre a saúde mental dos participantes.

A Figura 13 apresenta as situações que mais contribuíram para o cansaço mental e emocional relatado pelos participantes, sendo observado que a alta pressão por produtividade e prazos se destacou como o fator mais citado (72.9%), indicando a presença de um ambiente de trabalho marcado por cobranças constantes e ritmo acelerado. Em seguida, a falta de reconhecimento (60%) e o excesso de tarefas diárias (60%) também apresentaram elevada frequência, sugerindo que, além da sobrecarga quantitativa de atividades, há uma percepção de desvalorização do esforço profissional, o que evidencia que o desgaste vivenciado não está relacionado apenas ao volume de trabalho, mas também à forma como as demandas são estruturadas, gerenciadas e reconhecidas no contexto organizacional.

A Figura 14 ilustra as reações e comportamentos adotados pelos participantes diante de situações de cansaço ou frustração no trabalho. Os resultados indicam que uma parcela significativa dos profissionais tende a manter suas atividades mesmo em condições de exaustão, destacando-se comportamentos como trabalhar sem motivação (62.9%), continuar trabalhando sem energia (61.4%) e cumprir tarefas de forma automática (61.4%). Além disso, estratégias de evitação, como isolar-se durante o expediente, evitar contato com colegas ou buscar distrações fora do trabalho, também foram frequentemente mencionadas. Por outro lado, comportamentos considerados mais positivos, como buscar apoio emocional ou praticar autocuidado, apresentaram

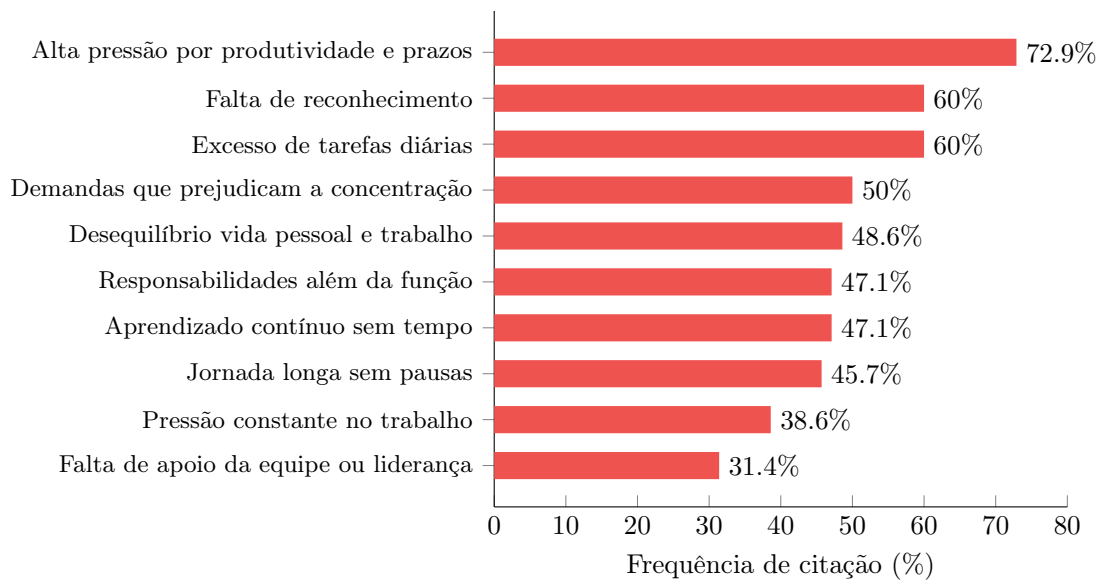


Figura 13 – Percentuais das principais percepções dos participantes sobre as situações que mais contribuíram para o cansaço mental e emocional no trabalho.

percentuais menores (27.1%), o que pode indicar dificuldades na adoção de estratégias mais eficazes para lidar com o estresse ocupacional.

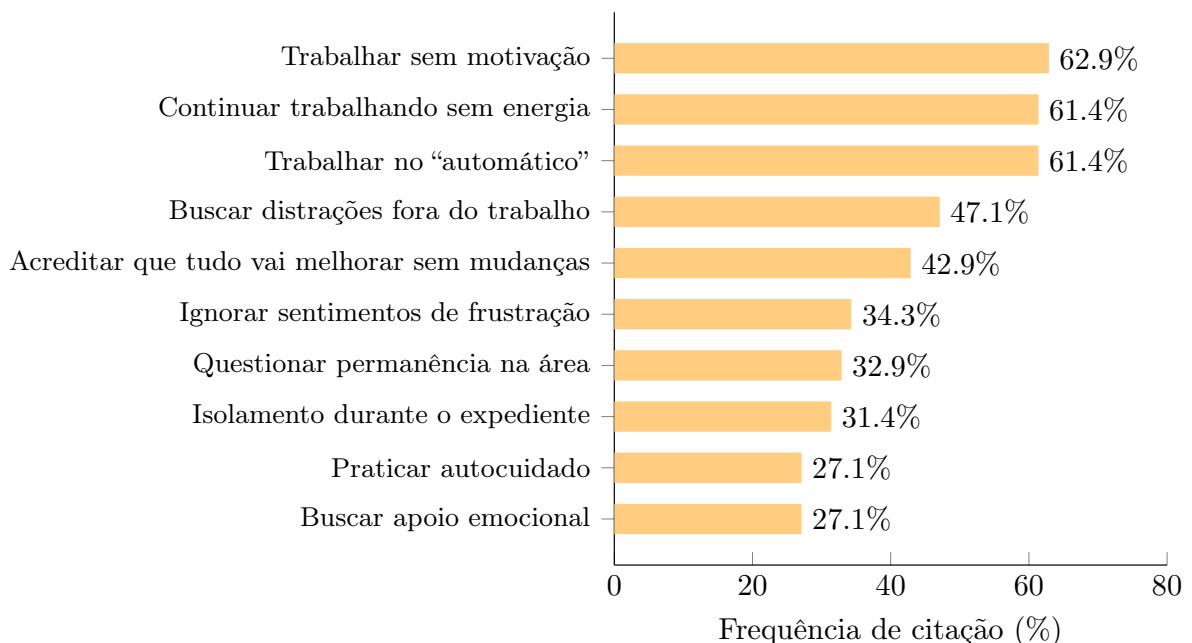


Figura 14 – Percentuais das percepções dos participantes sobre as reações e comportamentos adotados diante de situações de cansaço ou frustração no trabalho.

A Figura 15 apresenta os principais sintomas percebidos pelos participantes durante ou após a atuação na área de desenvolvimento de software. Destacam-se sintomas associados à exaustão física e mental, como sensação constante de cansaço (62.9%), dificuldade de concentração (62.9%), falta de energia para tarefas simples (61.4%) e vontade de faltar ao trabalho (58.6%). Também são observados sintomas emocionais e cognitivos relevantes, como sensação

de não estar fazendo o suficiente (47.1%), dúvidas sobre a própria competência (45.7%), irritabilidade frequente (40%) e percepção de limite emocional (40%). A ocorrência simultânea desses sintomas sugere um processo de desgaste contínuo, que pode comprometer tanto o desempenho profissional quanto a qualidade de vida dos indivíduos.



Figura 15 – Percentuais das percepções dos participantes sobre os sintomas percebidos durante ou após a atuação na área de desenvolvimento de software.

Assim, os resultados reforçam a importância da implementação de estratégias organizacionais e individuais voltadas à promoção da saúde mental, à melhoria das condições de trabalho e ao incentivo de práticas que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

## 5.5 Estratégias de enfrentamento e reações ao estresse

Apresentam-se, a seguir, as estratégias apontadas pelos participantes como mais relevantes para reduzir o estresse e prevenir a Síndrome de Burnout no desenvolvimento de software. As respostas foram analisadas qualitativamente e agrupadas em categorias, permitindo identificar padrões relacionados à organização do trabalho, práticas de gestão e bem-estar no ambiente profissional.

A Figura 16 mostra que as estratégias mais citadas estão ligadas a fatores organizacionais. Redução da carga de trabalho (72,0%) e planejamento realista de prazos (68,0%) indicam que sobrecarga e prazos inadequados são os maiores geradores de estresse. Trabalho remoto ou

híbrido (61,0%) e um ambiente humanizado e acolhedor (58,0%) destacam a importância da qualidade de vida e do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Melhoria da comunicação entre equipes (53,0%) e treinamento das lideranças (49,0%) evidenciam a necessidade de gestão clara e empática, enquanto flexibilidade de horários (47,0%), reconhecimento profissional (46,0%) e pausas regulares (44,0%) reforçam a importância de políticas que valorizem o trabalhador. Aspectos como separação entre vida pessoal e trabalho (39,0%), ausência de microgerenciamento (41,0%) e apoio à saúde mental (36,0%) indicam que a prevenção do Burnout requer ações integradas que considerem tanto a organização quanto os limites individuais.

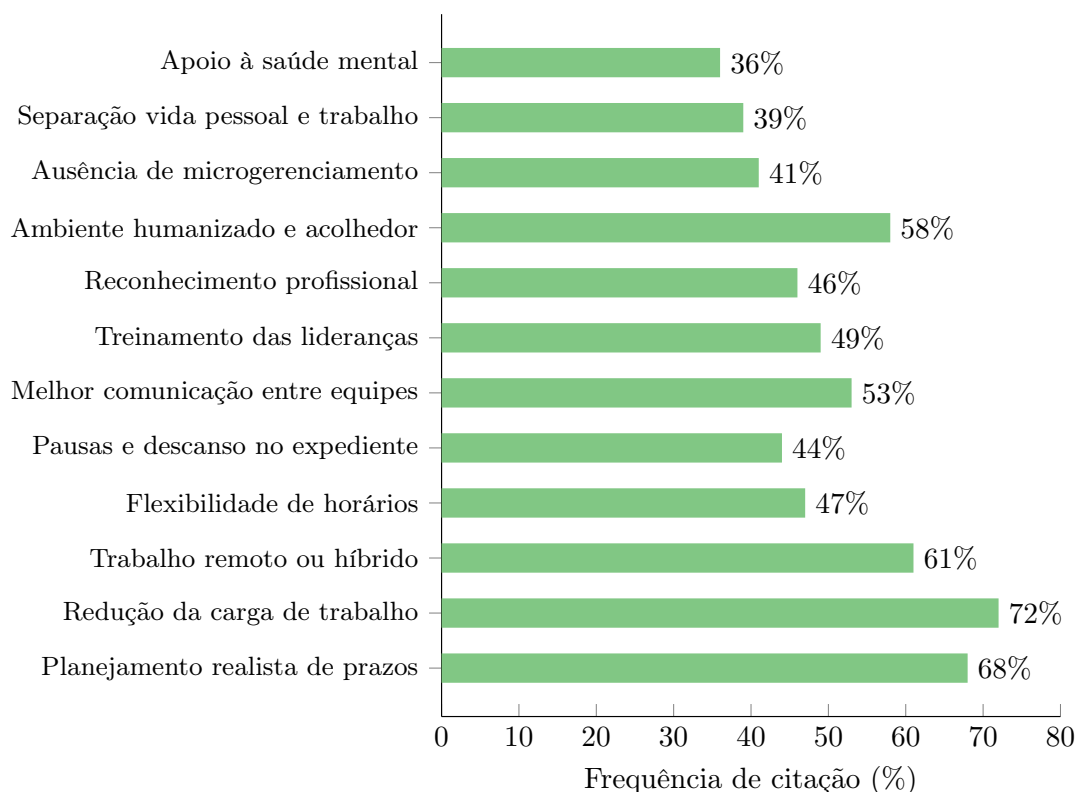


Figura 16 – Distribuição das estratégias percebidas pelos participantes para redução do estresse e prevenção.

Em continuidade às análises anteriores, o tratamento qualitativo das respostas permitiu identificar percepções recorrentes entre os participantes. Algumas falas ilustram de forma direta os fatores associados ao estresse ocupacional e às estratégias percebidas como mais relevantes:

“Regularizar a carga de trabalho. Muitas empresas sobrecarregam os devs ao colocar tarefas a mais, mesmo extrapolando os limites das capacidades do funcionário. Há uma falta de limites na própria função, com metas sempre mudando e aumentando de forma exponencial, sem consideração humana para conseguir acompanhar.”

“Para mim, o mais importante foi o trabalho remoto. Fico mais tempo com minha família e posso realizar minhas tarefas pessoais mais facilmente.”

“Na minha visão, não é nem sobre a quantidade de trabalho em si, mas sim sobre ter um ambiente agradável em que as pessoas gostem de estar. Cabe muito aos

gestores evoluírem e entenderem que cobranças descabidas e seriedade demasiada não contribuem para a produtividade.”

## 6 DISCUSSÃO

Os resultados obtidos neste estudo permitem uma análise crítica da Síndrome de Burnout no contexto do desenvolvimento de software, evidenciando a influência de fatores organizacionais, psicossociais e tecnológicos sobre a saúde mental dos profissionais de Tecnologia da Informação (TI). À vista disso, é importante pontuar que os resultados refletem a visão dos participantes da pesquisa, e não podem ser generalizados para a população como um todo.

Logo, a articulação entre os dados empíricos e a literatura científica possibilita compreender de que maneira as condições contemporâneas de trabalho, aliadas às elevadas exigências cognitivas e emocionais da área, contribuem para o esgotamento emocional, a desmotivação e outros sintomas associados ao Burnout.

A discussão apresentada nesta seção busca ir além da descrição dos resultados, oferecendo uma interpretação integrada dos dados à luz de estudos anteriores. Dessa forma, procura-se compreender como características sociodemográficas, organizacionais e comportamentais se articulam na constituição de um cenário laboral que favorece o desgaste psíquico progressivo, especialmente em um setor marcado por intensa qualificação, alta complexidade técnica e pressão contínua por desempenho.

### 6.1 Análise dos fatores associados ao Burnout no desenvolvimento de software

O perfil sociodemográfico identificado na pesquisa caracteriza-se predominantemente por profissionais jovens-adultos, em plena fase produtiva e de consolidação da carreira, com elevado nível de escolaridade e inserção ativa no mercado de trabalho no desenvolvimento de software, o que evidencia alinhamento com as exigências do setor de tecnologia da informação. Nesse sentido, a necessidade de qualificação contínua, domínio técnico e atualização constante constitui um elemento relevante para a compreensão das condições laborais associadas à Síndrome de Burnout analisadas neste estudo.

No que se refere à atuação profissional, a maioria dos participantes exerce funções técnicas centrais, diretamente relacionadas ao desenvolvimento, à manutenção e à evolução de sistemas, evidenciando a concentração em papéis estratégicos e de elevada complexidade tecnológica. Dessa forma, a constante necessidade de inovação e adaptação tende a intensificar as demandas cognitivas e emocionais do trabalho, ampliando a exposição a fatores associados ao estresse ocupacional, conforme apontado pela literatura (BACELLAR *et al.*, 2023).

A predominância de profissionais em atividade possibilita uma análise mais consistente das condições de trabalho atualmente vivenciadas no setor de desenvolvimento de software, favorecendo a interpretação dos fatores associados ao Burnout no contexto contemporâneo da área. Além disso, a participação de profissionais desligados é apresentada apenas como característica da amostra, evitando inferências causais e mantendo o foco analítico nas experiências e condições laborais relatadas.

No que diz respeito à organização do trabalho, a distribuição entre regimes presencial, remoto e híbrido reflete transformações recentes impulsionadas pela ampliação do uso de tecnologias digitais. Contudo, embora esses modelos ofereçam maior flexibilidade, os resultados indicam dificuldades na delimitação entre vida pessoal e profissional, aspecto frequentemente associado ao aumento da exaustão emocional (AVEIRO; RODRIGUES, 2023; MORENO, 2021).

Apesar da maioria dos participantes relatar satisfação com sua trajetória profissi-

onal, possivelmente relacionada à realização pessoal e às oportunidades de crescimento, os dados evidenciam a presença significativa de sinais de Burnout, especialmente na dimensão de Exaustão Emocional. Nesse contexto, reforça-se a compreensão de que a satisfação profissional, isoladamente, não constitui fator protetivo suficiente contra o adoecimento mental, conforme observado por Costa (2023).

A dimensão da Despersonalização manifestou-se de forma mais sutil, sugerindo que o elevado envolvimento interpessoal e o compromisso com equipes e projetos atuam como fatores ambíguos. Assim, em ambientes colaborativos e orientados a resultados, a ausência de limites saudáveis tende a contribuir para o desgaste emocional progressivo (AREOSA; QUEIRÓS, 2020).

Por fim, a dimensão relacionada à redução da realização pessoal apresentou sinais intermediários, associados a percepções de estagnação profissional, insatisfação com a remuneração e perda gradual do entusiasmo. Desse modo, esse conjunto de fatores configura um cenário de alerta quanto à sustentabilidade da carreira no desenvolvimento de software.

## **6.2 Relação dos dados com a literatura**

Os fatores associados ao cansaço mental e emocional identificados na pesquisa, tais como pressão excessiva por prazos, sobrecarga de tarefas, planejamento inadequado, falta de reconhecimento e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, corroboram amplamente a literatura sobre a Síndrome de Burnout, especialmente em profissões caracterizadas por elevada carga cognitiva. Nesse sentido, estudos como os de Cabral *et al.* (2021) e Roseno *et al.* (2025) apontam esses elementos organizacionais como determinantes centrais do esgotamento ocupacional no contexto do desenvolvimento de software.

De forma integrada, os resultados indicam a presença de sinais iniciais e relevantes da Síndrome de Burnout segundo Novelli e Jorge (2017), instrumento utilizado no questionário, com destaque para a Exaustão Emocional como a dimensão mais expressiva. Assim, a Despersonalização manifesta-se de maneira menos intensa e a Desmotivação revela um processo gradual de comprometimento do bem-estar psicológico, sugerindo que, apesar do vínculo com a profissão, a sobrecarga contínua tende a afetar progressivamente a experiência laboral.

No que se refere às estratégias de enfrentamento, observa-se a predominância de comportamentos passivos ou disfuncionais, como a continuidade do trabalho mesmo em condições de exaustão, a execução automática das atividades e o isolamento emocional. Dessa forma, a baixa adesão a práticas de autocuidado e à busca por apoio psicológico ou institucional sugere a existência de barreiras culturais e organizacionais que naturalizam o excesso de trabalho e minimizam o sofrimento psíquico, conforme identificado por Gaidzinski *et al.* (2023).

Em contrapartida, as estratégias percebidas como mais eficazes para a prevenção do Burnout concentram-se majoritariamente em ações organizacionais, como a redução da carga de trabalho, o planejamento realista de prazos, a flexibilização de horários, a melhoria da comunicação interna e a capacitação das lideranças. Portanto, esses resultados reforçam a compreensão de que o enfrentamento do Burnout deve ser entendido como uma responsabilidade coletiva e institucional, não sendo atribuído exclusivamente ao indivíduo (BACELLAR *et al.*, 2023).

## **6.3 Padrões comportamentais e semelhanças entre os participantes**

A análise integrada das variáveis investigadas permite identificar padrões consistentes de comportamento e percepção entre os participantes, reforçando a compreensão do

Burnout como um fenômeno coletivo e estrutural no contexto do desenvolvimento de software. Nesse sentido, independentemente das diferenças individuais, observou-se convergência quanto à percepção de sobrecarga cognitiva, pressão por desempenho, planejamento inadequado e dificuldades na gestão do tempo e na delimitação entre vida profissional e pessoal.

Um padrão recorrente refere-se à normalização do cansaço extremo e do esgotamento emocional como elementos inerentes à profissão. Assim, embora muitos participantes reconheçam sintomas clássicos do Burnout, como fadiga persistente, irritabilidade e desmotivação, esses sinais tendem a ser interpretados como consequências naturais do trabalho em tecnologia, indicando a presença de uma cultura organizacional orientada à alta performance em detrimento da saúde mental.

Outro aspecto relevante diz respeito à coexistência entre satisfação profissional e elevados níveis de exaustão emocional. Dessa forma, o envolvimento com a área e o interesse pelo desenvolvimento de software não se mostram suficientes para mitigar os efeitos do estresse crônico, podendo inclusive intensificar o desgaste quando associados a prazos rígidos e expectativas elevadas de produtividade.

Portanto, observou-se uma convergência na percepção de que as soluções mais eficazes para a prevenção do Burnout situam-se predominantemente no âmbito organizacional. Desse modo, medidas como comunicação clara, treinamento de lideranças, reconhecimento profissional e flexibilidade de horários emergem como elementos centrais para a promoção do bem-estar, indicando a necessidade de um ecossistema integrado de suporte.

#### **6.4 Limitações do estudo**

Apesar das contribuições relevantes deste trabalho para a compreensão da Síndrome de Burnout no contexto do desenvolvimento de software, algumas limitações devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Primeiramente, o número de participantes, embora adequado à proposta analítica, restringe a possibilidade de generalização dos achados diante da diversidade de contextos organizacionais, regionais e culturais do setor.

A ausência de amostragem probabilística e a não delimitação precisa do universo da pesquisa impedem qualquer pretensão de generalização dos resultados para a totalidade de desenvolvedores de software no país. Assim, os achados devem ser interpretados como um retrato contextual e localizado.

Outra limitação refere-se à utilização de um formulário online como instrumento de coleta de dados. Embora amplamente empregado em pesquisas sobre saúde mental, esse formato está sujeito a vieses de autoavaliação e à percepção subjetiva dos respondentes, além de ter sido distribuído majoritariamente em redes sociais. Além disso, não foi possível aprofundar qualitativamente aspectos individuais das experiências profissionais. Dessa forma, a ausência de abordagens qualitativas limita uma compreensão mais detalhada dos mecanismos subjacentes ao esgotamento ocupacional vivenciado pelos participantes.

Logo, destaca-se que o delineamento transversal da pesquisa não permite estabelecer relações causais entre as variáveis analisadas. Assim, os resultados devem ser compreendidos como um recorte contextual e temporal específico, reforçando a necessidade de estudos futuros com abordagens metodológicas complementares.

#### **6.5 Reflexões finais**

Os resultados deste estudo evidenciam fatores relevantes associados à ocorrência da Síndrome de Burnout no contexto do desenvolvimento de software, destacando impactos

significativos sobre a saúde mental dos profissionais da área. A análise integrada das condições de trabalho, dos fatores organizacionais e psicossociais e dos padrões comportamentais identificados permite compreender de forma mais ampla os mecanismos que contribuem para o esgotamento ocupacional.

Nesse sentido, o Burnout no desenvolvimento de software configura-se como um fenômeno complexo e multifatorial, diretamente relacionado às dinâmicas contemporâneas de organização do trabalho no setor de tecnologia da informação. Essa constatação reforça a necessidade de abordagens integradas, humanizadas e sustentáveis, que articulem ações individuais, organizacionais e institucionais, voltadas à promoção da saúde mental, à valorização do trabalho humano e à construção de trajetórias profissionais mais saudáveis e duradouras.

## **7 CONCLUSÕES E TRABALHOS FUTUROS**

O presente trabalho teve como objetivo investigar a ocorrência da Síndrome de Burnout no contexto do desenvolvimento de software, analisando fatores organizacionais, profissionais e psicossociais que impactam a saúde mental dos profissionais da área de Tecnologia da Informação (TI). A partir de uma abordagem quali-quantitativa, que envolveu a participação de 70 profissionais da área de desenvolvimento de software, foi possível compreender de forma integrada como as condições de trabalho, as elevadas exigências cognitivas, a pressão por produtividade e a cultura de competitividade influenciam o bem-estar psicológico desses trabalhadores.

Os resultados indicaram a emergência de sinais e sintomas compatíveis com as fases iniciais e intermediária do Burnout entre os desenvolvedores participantes, com destaque para a exaustão emocional, identificada como a dimensão mais prevalente, a qual esses sintomas como fadiga persistente, dificuldades de concentração, irritabilidade e desmotivação evidenciam que o ambiente laboral da área de tecnologia reúne fatores de risco relevantes para o adoecimento mental. Dessa forma, constata-se, ainda, a presença de despersonalização e redução da realização profissional, em diferentes níveis, associadas a jornadas prolongadas, sobrecarga de tarefas, prazos excessivamente curtos e ausência de reconhecimento profissional.

A análise das condições de trabalho revelou que a pressão por resultados e a intensificação das demandas cognitivas constituem elementos centrais no desenvolvimento do Burnout, sendo agravado também pelo desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, potencializado pelo trabalho remoto e pela dificuldade de delimitação de horários, mostrou-se um fator agravante do desgaste mental. Sob essa perspectiva, essas evidências estão em consonância com a literatura, que caracteriza o ambiente de desenvolvimento de software como propício ao estresse ocupacional crônico, especialmente em contextos organizacionais que naturalizam a sobrecarga e a alta performance contínua. No que concerne às estratégias de enfrentamento, os participantes apontaram ações tanto individuais quanto organizacionais, destacando a flexibilização de horários, o planejamento mais realista de prazos, a redistribuição de tarefas, o reconhecimento profissional, a comunicação clara e a capacitação de lideranças como medidas essenciais para a mitigação do Burnout. Assim, tais evidências reforçam a compreensão de que a prevenção da síndrome não deve ser atribuída exclusivamente ao indivíduo, mas demanda mudanças estruturais nas práticas organizacionais e na cultura de trabalho.

Dessa forma, este estudo pode contribuir para o aprofundamento do debate acadêmico acerca da saúde mental no setor de tecnologia, especialmente no contexto brasileiro, ainda pouco explorado de maneira específica. Logo, os resultados também podem subsidiar reflexões e ações práticas por parte de gestores, organizações e profissionais da área de TI, incentivando a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e humanizados. Como

perspectivas para trabalhos futuros, sugere-se a ampliação da amostra, contemplando diferentes regiões, portes de empresas e segmentos do setor tecnológico, bem como a realização de estudos longitudinais que permitam acompanhar a evolução do Burnout ao longo do tempo. Recomenda-se, ainda, a condução de pesquisas qualitativas mais aprofundadas, como entrevistas e grupos focais, e a avaliação da efetividade de intervenções organizacionais voltadas à promoção da saúde mental, articulando os resultados empíricos com políticas públicas e legislações relacionadas à saúde mental no trabalho.

## REFERÊNCIAS

- AILÁN, E. R. A. de; REBELLO, F. A. S. Reflexão sobre a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho segundo a lei nº 14.831/2024. **Revista Cedigma**, v. 3, n. 4, p. 12–18, 2025.
- AMARAL, A. C. R.; SILVA, L. d. A. M. Síndrome de burnout em profissionais da área da saúde: um olhar para literatura com ênfase na necessidade de cuidar de quem cuida. **Scientia generalis**, v. 4, n. 1, p. 1–12, 2023.
- ANDRÉ, J. G. N.; QUEIROZ, J. P. de; MORAIS, M. de O.; RIBEIRO, J. de A.; SILVA, A. S. da; OLIVEIRA, J. S.; DIAS, V. P. Saúde mental no ambiente de trabalho: Estratégias para promover o bem-estar. **Journal of Technology & Information (JTnI)**, v. 5, n. 1, p. 1–17, 2025.
- AQUINO, R. L. de; BARBOSA, D. A. F.; SANTOS, L. P.; ARAÚJO, N. R. S.; SILVA, F. F. R.; MIGUEL, E. da C.; ARAÚJO, T. S. de; FERNANDES, G. A.; NUNES, A. F. S.; TOMÁS, D. A. T. Análise do presenteísmo, workaholic, burnout e boreout no contexto do trabalho. **Revista Eletrônica Acervo Científico**, v. 44, p. e12867–e12867, 2023.
- AREOSA, J.; QUEIRÓS, C. Burnout: uma patologia social reconfigurada na era covid-19? **International Journal on Working Conditions**, v. 20, p. 71–90, 2020. Acesso em: 17 jan. 2026. Disponível em: [https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.20\\_Areosa&Queiros\\_p.71.90.pdf](https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.20_Areosa&Queiros_p.71.90.pdf).
- AVEIRO, B. B. de M.; RODRIGUES, C. M. L. Burnout em desenvolvedores e a relação com o trabalho remoto. **TECNOLOGIAS EM PROJEÇÃO**, v. 14, n. 2, p. 14–26, 2023.
- BACELLAR, T. M.; PEREIRA, R. M.; BASÍLIO, L. S. Tópicos especiais de administração. **São Luís: Editora Pascal**, 2023.
- BRASIL. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**. Diário Oficial da União, 2024. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm).
- CABRAL, L. F.; SANTOS, T. L. dos; HIPOLITO, D. D. C. de; VITOR, T. S. Síndrome de burnout: ameaça à saúde do trabalhador. **Revista Expressão Da Estácio**, v. 5, n. 1, p. 70–92, 2021.
- CARVALHO, A. P. L.; MAMERI-TRÉS, L. M. A. **Burnout na prática clínica**. Barueri: Manole, 2023.
- CARVALHO, V. S. d. **Maslach Burnout Inventory (MBI-GS): uma aplicação em profissionais no teletrabalho da área de TI**. Monografia (Bacharelado em Administração) – Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), 2022. Acesso em: 18 jan. 2026. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15934>.

COSTA, D. A. d. S. d. **Os níveis de stress ocupacional em profissionais da tecnologia: um estudo com desenvolvedores de software**. Monografia (Graduação em Secretariado Executivo) – Universidade Federal do Ceará, 2023. Acesso em: 18 jan. 2026. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/77910>.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In: **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. [S. l.: s. n.], 1991. p. 163–163.

DINIZ, J. S.; VICENTE, G. F.; SALES, J. P. de; MARQUES, T. L.; SANTOS, E. M. dos; REZENDE, M. A. de C.; JUNIOR, W. S. P.; CARDOSO, G. A. Vício em trabalho x desenvolvimento da síndrome de burnout: uma revisão da literatura. In: **Tudo é Ciência: Congresso Brasileiro de Ciências e Saberes Multidisciplinares**. [S. l.: s. n.], 2024. p. 1–8.

GAIDZINSKI, J. V.; VIEIRA, J. F.; TEIXEIRA, C. H.; FERRO, M. O crunch e seus impactos na saúde dos desenvolvedores da indústria de jogos. In: SBC. **Workshop sobre as Implicações da Computação na Sociedade (WICS)**. [S. l.], 2023. p. 131–139.

KHAMMISSA, R.; NEMUTANDANI, S.; FELLER, G.; LEMMER, J.; FELLER, L. Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. **The Journal of International Medical Research**, v. 50, n. 9, p. 3000605221106428–3000605221106428, 2022.

LEITE, L. S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. Rio de Janeiro: Expressa, 2020. Acesso em: 10 jul. 2025. ISBN 9786558110491. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110491/>.

LIMA, O. C. de S. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e saúde mental no combate ao burnout: Estratégias para sustentabilidade organizacional. **Revista Tópicos**, v. 2, n. 16, p. 1–15, 2024.

LOPES, K. B.; MEDEIROS, L. F.; SILVA, M. E. G. d.; MURÇA, S. B. **Saúde mental no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Ensino Médio Integrado ao Técnico em Recursos Humanos) – Etec Tenente Aviador Gustavo Klug, dezembro 2024. Acesso em: 29 jan. 2026. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/30335>.

MORENO, A. Home office e a reestruturação do trabalho no contexto da pandemia de covid-19: uma análise sobre o setor de ti na cidade de são paulo. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 57, n. 3, p. 311–323, 2021.

NASSAR, L. M.; CARVALHO, J. P. de. Síndrome de burnout em estudantes de graduação de medicina no brasil: uma revisão do panorama brasileiro. **Espaço para a Saúde**, v. 22, 2021.

NOVELLI, C. O.; JORGE, N. C. S. B. **Avaliação de sintomas relacionados à Síndrome de Burnout entre profissionais do magistério superior**. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal do Espírito Santo, 2017. Acesso em: 30 jan. 2026. Disponível em: [https://cefd.ufes.br/sites/cefd.ufes.br/files/field/anexo/cintia\\_novelli\\_e\\_nathIELy\\_jorge\\_avaliao\\_de\\_sinais\\_e\\_sintomas\\_relacionados\\_a\\_sindrome\\_de\\_burnout\\_entre\\_professores\\_do\\_magisterio\\_superior.pdf](https://cefd.ufes.br/sites/cefd.ufes.br/files/field/anexo/cintia_novelli_e_nathIELy_jorge_avaliao_de_sinais_e_sintomas_relacionados_a_sindrome_de_burnout_entre_professores_do_magisterio_superior.pdf).

OLIVEIRA, B. D. de; LIMA, A. P. L.; SILVA, F. K.; FREITAS, A. C. R. A enfermagem na prevenção da síndrome de burnout em profissionais do atendimento pré-hospitalar. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 8, n. 2, p. e78342–e78342, 2025.

ROSENO, G. F.; MELO, K. S. A. de; FERREIRA, L. L. d. L. R.; LINS, A. C. S.; LIMA, A. P. S.; MELO, A. V. M. S. de; BEZERRA, A. R.; OTHON, D. C.; PEREIRA, D. K. F.; SÁ, D. L. A. de *et al.* Síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional: uma revisão bibliográfica. **Revista Universitária Brasileira**, v. 3, n. 1, 2025.

SANTOS, T. A. d. **Saúde mental no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Anhanguera, 2022. Acesso em: 29 jan. 2026. Disponível em: [https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/57200/1/THAIS\\_ANDRADE\\_DOS\\_SANTOS.pdf](https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/57200/1/THAIS_ANDRADE_DOS_SANTOS.pdf).

SILVEIRA, T. S.; FRAISOLI, L. L. **Saúde mental no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Segurança do Trabalho) – Escola Técnica Estadual Rodrigues de Abreu, 2024. Acesso em: 29 jan. 2026. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/21196>.

TULILI, T. R.; CAPILUPPI, A.; RASTOGI, A. Burnout in software engineering: A systematic mapping study. **Information and Software Technology**, Elsevier, v. 155, p. 107116, 2023.

## **APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Você está sendo convidado(a) a participar, de forma voluntária, da pesquisa intitulada “**Código, Pressão e Burnout: A Síndrome de Burnout no Ambiente de Desenvolvimento de Software**”. Sua participação não é obrigatória e você poderá desistir a qualquer momento, se assim desejar. Leia atentamente as informações abaixo e, caso tenha dúvidas, entre em contato com os pesquisadores pelos e-mails disponibilizados ao final desta seção.

### **1. Justificativa e Objetivos**

O ambiente de desenvolvimento de software é caracterizado por prazos curtos, cobranças constantes e alta demanda por produtividade. Esse cenário pode favorecer o surgimento da **Síndrome de Burnout**, um distúrbio associado ao estresse crônico no trabalho, com impactos diretos na saúde mental, no desempenho profissional e nas relações pessoais.

O objetivo desta pesquisa é **investigar**, no contexto de desenvolvimento de software, os fatores que contribuem para a ocorrência da **Síndrome de Burnout** entre profissionais da área de TI, com foco nos impactos sobre a saúde mental.

A pesquisa pretende contribuir para o entendimento dos desafios psicológicos enfrentados nesse setor, fornecendo dados que possam apoiar ações de prevenção, promoção da saúde mental e melhoria das condições de trabalho em tecnologia.

### **2. Procedimentos**

A participação consiste no preenchimento de um **questionário online**, que contém perguntas sobre:

- Perfil sociodemográfico;

- Experiência profissional;
- Questionário sobre Burnout;
- Fatores do ambiente de trabalho;
- Uma seção final para discutir ideias e estratégias para mitigação.

O tempo estimado para responder ao questionário leva aproximadamente **9 minutos**.

### **3. Desconfortos e Riscos**

As perguntas podem gerar algum desconforto emocional ao abordar experiências de estresse, pressão ou esgotamento. No entanto, não há riscos físicos ou financeiros envolvidos.

Caso você sinta necessidade, pode interromper sua participação a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Todas as respostas são **anônimas**, preservando totalmente sua identidade.

### **4. Benefícios**

A participação nesta pesquisa não trará benefícios diretos imediatos, mas contribuirá para ampliar a compreensão sobre os impactos da **Síndrome de Burnout no setor de tecnologia**. Os resultados poderão servir de base para debates, estratégias de prevenção e ações de conscientização voltadas ao bem-estar dos profissionais de desenvolvimento de software.

Além disso, os participantes que informarem seu e-mail e manifestarem interesse receberão posteriormente um **resumo dos resultados gerais da pesquisa**, possibilitando conhecer as principais conclusões e tendências identificadas.

### **5. Sigilo e Privacidade**

Sua identidade será protegida, e nenhuma informação pessoal será compartilhada fora da equipe de pesquisa. Na divulgação dos resultados do estudo, os participantes são identificados como no formato **P1, P2, Pn**, não havendo menção a nomes ou e-mail.

Todos os dados coletados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos. Qualquer informação fornecida pelos participantes será tornada anônima, garantindo total privacidade e segurança.

### **6. Ressarcimento**

Não haverá qualquer tipo de pagamento, reembolso ou premiação pela participação. O envolvimento é voluntário e não gera custos para os participantes.

### **7. Acompanhamento e Assistência**

Os pesquisadores estarão disponíveis para atendimento sobre dúvidas durante a atividade da pesquisa. Caso tenha dúvidas sobre os conteúdos abordados, você poderá contar

com o auxílio da equipe responsável pelo e-mail disponibilizado.

## **8. Contato dos Pesquisadores Responsáveis**

Em caso de dúvidas ou necessidade de esclarecimentos, entre em contato com os responsáveis:

**Carlos Aldrim Freire Melo Filho**

E-mail: carlosaldrimfilho@alu.ufc.br

**Simone de Oliveira Santos**

E-mail: simone@crateus.ufc.br

**Eduardo Mendes Medeiros**

E-mail: eduardo-psi@crateus.ufc.br

## **9. Consentimento**

Declaro que li atentamente este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e estou ciente dos objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa. Reconheço que minha participação é voluntária e autorizo o uso das minhas respostas, de forma anônima, para fins acadêmicos e científicos.

Ao clicar em “**Li e aceito participar**”, confirmo meu consentimento.

### **Observação:**

Este questionário tem finalidade exclusivamente acadêmica e não substitui consulta com psicólogo(a) ou psiquiatra. Caso perceba sinais de esgotamento, insegurança ou desmotivação persistente, procure orientação profissional especializada.

**Li e aceito participar**

## **APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO UTILIZADO NA PESQUISA**

### **PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO**

*Esta seção tem o objetivo de caracterizar o perfil dos participantes da pesquisa, reunindo informações básicas. Esses dados são importantes para compreender como diferentes características individuais podem se relacionar com os níveis de estresse e Burnout no ambiente de desenvolvimento de software. Todas as respostas são confidenciais e serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e estatísticos, sem identificação pessoal.*

**Questão 1.** Informe seu e-mail? (*Opcional — caso deseje receber posteriormente o resumo dos resultados da pesquisa*)

**Questão 2.** Qual é seu gênero?

– ( ) Masculino

- ( ) Feminino
- ( ) Prefiro não informar
- ( ) Outro: \_\_\_\_\_

**Questão 3.** Qual é seu estado civil?

- ( ) Solteiro(a)
- ( ) Casado(a)
- ( ) Divorciado(a)
- ( ) Viúvo(a)
- ( ) Outro: \_\_\_\_\_

**Questão 4.** Você tem filhos?

- ( ) Não tenho filhos
- ( ) 1
- ( ) 2
- ( ) 3 ou mais
- ( ) Prefiro não responder

**Questão 5.** Qual sua faixa etária?

- ( ) Menos de 18 anos
- ( ) 18 a 25 anos
- ( ) 26 a 35 anos
- ( ) 36 a 45 anos
- ( ) 46 a 55 anos
- ( ) Acima de 55 anos

**Questão 6.** Qual seu nível de escolaridade?

- ( ) Ensino médio
- ( ) Ensino técnico
- ( ) Graduação em andamento
- ( ) Graduação concluída
- ( ) Especialização
- ( ) Mestrado
- ( ) Doutorado
- ( ) Prefiro não informar

## **EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

*Esta seção tem como objetivo compreender o perfil e a trajetória profissional de pessoas que atuam ou já atuaram na área de desenvolvimento de software. As perguntas a seguir buscam identificar aspectos como tempo de experiência, funções desempenhadas, carga horária média, porte e setor da empresa, além do nível de satisfação geral com a carreira. Essas informações*

*são fundamentais para contextualizar as respostas sobre fatores emocionais e ambientais do trabalho em tecnologia, permitindo uma análise mais completa sobre as condições que podem influenciar o bem-estar desses profissionais. Observação: Caso você não esteja mais atuando na área, considere suas experiências anteriores ao responder.*

**Questão 7.** Qual das opções abaixo melhor representa sua situação atual?

- ( ) Estou trabalhando atualmente na área de desenvolvimento de software
- ( ) Já trabalhei na área, mas atualmente não estou atuando

**Questão 8.** Qual(is) função(ões) você desempenha atualmente ou desempenhou na sua última experiência profissional?

- Desenvolvedor(a) de Software (DEV)
- Engenheiro(a) de Qualidade/Testes (QA)
- Analista de Sistemas
- Analista de Requisitos / Analista de Negócios
- Arquiteto(a) de Software
- Engenheiro(a) DevOps / SRE
- Administrador(a) de Banco de Dados (DBA)
- Engenheiro(a) de Dados
- Cientista de Dados
- Engenheiro(a) de Segurança / Cybersecurity
- Designer UX/UI
- Outro

**Questão 9.** Por quanto tempo você já atuou na área?

- ( ) Menos de 1 ano
- ( ) De 1 a 3 anos
- ( ) De 4 a 6 anos
- ( ) De 7 a 10 anos
- ( ) Mais de 10 anos

**Questão 10.** Porte da empresa:

- ( ) Até 9 empregados
- ( ) 10–99 empregados
- ( ) 100–999 empregados
- ( ) 1.000–9.999 empregados
- ( ) 10.000 ou mais empregados
- ( ) Não sei informar

**Questão 11.** Quantas horas semanais você trabalha (ou trabalhava)?

- ( ) Até 20 horas
- ( ) Até 30 horas
- ( ) Até 40 horas

- ( ) Acima de 40 horas

**Questão 12.** Formato de trabalho:

- ( ) Presencial
- ( ) Remoto
- ( ) Híbrido

**Questão 13.** Setor da empresa:

- ( ) Bancário/Financeiro
- ( ) E-commerce/Varejo
- ( ) Consultoria
- ( ) Setor Público
- ( ) Saúde
- ( ) Educação
- ( ) Outro: \_\_\_\_\_

## **SÍNDROME DE BURNOUT**

*Esta seção é baseada no Maslach Burnout Inventory (MBI), um instrumento amplamente utilizado para avaliar o esgotamento emocional, a exaustão e a percepção de eficácia profissional. O objetivo desta seção é compreender como profissionais de desenvolvimento de software experimentam cansaço emocional, frustração e desgaste relacionado ao trabalho, bem como seu engajamento com tarefas, colegas e clientes. As perguntas foram adaptadas para refletir o contexto do tema da pesquisa, permitindo identificar sinais de sobrecarga emocional e impacto no bem-estar profissional.*

*Escala de respostas (para todas as perguntas abaixo):*

- (1) Nunca
- (2) Raramente
- (3) Uma ou mais vezes por mês
- (4) Mais ou menos toda semana
- (5) Várias vezes por semana
- (6) Todos os dias

**Observação:** *Este questionário tem finalidade exclusivamente acadêmica e não substitui consulta com psicólogo(a) ou psiquiatra. Caso perceba sinais de esgotamento, insegurança ou desmotivação persistente, procure orientação profissional especializada.*

### **Exaustão Emocional**

*(Marque de acordo com a frequência com que você sente ou já sentiu essas situações durante sua experiência na área de software.)*

**Questão 14.** Sinto-me (ou sentia-me) esgotado(a) emocionalmente em relação ao meu trabalho.

1    2    3    4    5    6

**Questão 15.** Sinto-me (ou sentia-me) excessivamente exausto(a) ao fim do dia de trabalho.

1    2    3    4    5    6

**Questão 16.** Levanto (ou levantava) cansado(a) e sem disposição para trabalhar.

1    2    3    4    5    6

**Questão 17.** Desprendo (ou desprendia) muita energia para realizar as atividades de trabalho.

1    2    3    4    5    6

**Questão 18.** Sinto (ou sentia) que não tenho forças para alcançar resultados significativos.

1    2    3    4    5    6

### **Despersonalização**

*(Refere-se à forma como você se relaciona com colegas, clientes ou pessoas envolvidas no trabalho.)*

**Questão 19.** Sinto (ou sentia) que devo ser uma referência para as pessoas com quem trabalho (ou trabalhei).

1    2    3    4    5    6

**Questão 20.** Trato (ou tratava) algumas pessoas do trabalho como se fossem minha família.

1    2    3    4    5    6

**Questão 21.** Me envolvo (ou me envolvia) com facilidade nos problemas das outras pessoas.

1    2    3    4    5    6

**Questão 22.** Acredito (ou acreditava) que poderia fazer mais pelas pessoas com quem trabalho.

1    2    3    4    5    6

**Questão 23.** Tenho (ou tinha) me sentido mais estressado(a) com as pessoas com quem trabalho.

1    2    3    4    5    6

**Questão 24.** Sinto-me (ou sentia-me) responsável pelos problemas das pessoas com quem trabalho.

1    2    3    4    5    6

**Questão 25.** Sinto (ou sentia) que as pessoas me culpam pelos seus problemas.

1    2    3    4    5    6

### **3. Desmotivação**

*(Indica o grau de satisfação, realização e envolvimento com o trabalho na área de software.)*

**Questão 26.** Sinto-me (ou sentia-me) desmotivado(a) para trabalhar.

1    2    3    4    5    6

**Questão 27.** Tenho (ou tinha) pouca vitalidade; sinto-me (ou sentia-me) desanimado(a).

1    2    3    4    5    6

**Questão 28.** Não me sinto (ou não me sentia) realizado(a) no meu trabalho.

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6

**Questão 29.** Não amo (ou não amava) mais meu trabalho como antes.

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6

**Questão 30.** Não acredito (ou não acreditava) mais no meu trabalho.

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6

**Questão 31.** Não acredito (ou não acreditava) mais na profissão em que atuo (ou atuei).

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6

**Questão 32.** Sinto (ou sentia) que meu salário é desproporcional às funções que executo (ou executava).

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6

**Questão 33.** Penso (ou pensava) que meu trabalho não irá (ou não iria) mudar, não importa o que eu faça.

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6

## **AMBIENTE DE DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE**

*Esta seção tem como objetivo identificar os principais fatores que contribuem para o cansaço mental e emocional de profissionais da área de desenvolvimento de software. As perguntas a seguir buscam compreender situações vivenciadas no ambiente de trabalho, reações diante da sobrecarga e sintomas percebidos recentemente ou durante o período em que você trabalhou na área. Isso ajudará a traçar um panorama sobre os sinais e impactos relacionados à Síndrome de Burnout entre profissionais de tecnologia. Observação: Responda de forma sincera, não há respostas certas ou erradas. Suas percepções são essenciais para entender melhor como o ambiente de trabalho em TI pode afetar o bem-estar emocional e psicológico.*

**Questão 34.** Quais das situações abaixo mais contribuíram (ou ainda contribuem) para o seu cansaço mental e emocional no trabalho?

*(Você pode selecionar mais de uma alternativa.)*

- Longas horas de trabalho sem pausas adequadas
- Alta carga de tarefas diárias
- Dificuldade em equilibrar vida pessoal e profissional
- Exigências constantes de produtividade e prazos curtos
- Falta de reconhecimento pelo esforço realizado
- Falta de apoio da equipe ou da liderança
- Reuniões e demandas frequentes que dificultam a concentração
- Sobrecarga com problemas técnicos e bugs complexos
- Necessidade de aprendizado contínuo sem tempo adequado
- Expectativas elevadas de clientes ou gestores

- Falta de autonomia nas decisões do trabalho
- Trabalhar sob pressão constante
- Lidar com responsabilidades acima da sua função
- Falta de pausas, lazer ou descanso suficiente
- Nenhumas das alternativas

**Questão 35.** Quando enfrenta (ou enfrentava) situações de cansaço ou frustração no trabalho, você costuma (ou costumava) fazer o que?

*(Você pode selecionar mais de uma alternativa.)*

- Evitar contato com colegas de equipe
- Isolar-se durante o expediente
- Sentir-se irritado(a) com colegas ou clientes
- Cumprir as tarefas apenas “no automático”
- Ter dificuldade em se importar com o resultado do trabalho
- Questionar se vale a pena continuar na área
- Trabalhar mesmo sem motivação
- Buscar distrações fora do trabalho para “desligar” completamente
- Tentar ignorar os sentimentos de frustração
- Procurar ajuda emocional ou conversar com alguém de confiança
- Praticar autocuidado (descanso, relaxamento, lazer)
- Falar com superiores sobre a carga de trabalho
- Evitar reuniões ou atividades em grupo
- Tentar se convencer de que “tudo vai melhorar” mesmo sem mudanças
- Continuar trabalhando, mesmo sentindo-se sem energia
- Nenhumas das alternativas

**Questão 36.** Quais desses sintomas você tem percebido (ou já percebeu) em si durante ou após sua experiência na área de desenvolvimento de software?

*(Você pode selecionar mais de uma alternativa.)*

- Sensação de estar constantemente cansado(a)
- Falta de energia até para tarefas simples
- Vontade de faltar ou evitar o trabalho
- Dificuldade de concentração
- Irritabilidade frequente
- Choro fácil ou vontade de desistir de tudo
- Sensação de estar “no limite” emocional
- Falta de motivação para atividades que antes eram prazerosas
- Indiferença em relação aos colegas ou clientes
- Sentir-se “desligado(a)” emocionalmente do trabalho
- Falar de forma negativa ou irônica sobre o emprego

- Acreditar que o esforço não faz diferença
- Desejo constante de se afastar das pessoas
- Evitar conversas ou interações sociais
- Falta de empatia ou paciência com os outros
- Sentir-se ineficiente ou incapaz de cumprir metas
- Achar que não tem mais o mesmo desempenho de antes
- Dúvidas sobre a própria competência
- Falta de confiança nas próprias decisões
- Desânimo diante de novos desafios
- Pensamento frequente de “não estou fazendo o suficiente”
- Desejo de mudar completamente de área ou profissão
- Insônia ou sono irregular
- Dores de cabeça ou tensão muscular
- Problemas digestivos (azia, dor de estômago, enjoo)
- Taquicardia ou respiração acelerada
- Cansaço mesmo após dormir
- Mudança no apetite
- Queda na imunidade ou doenças recorrentes
- Nenhuma das alternativas

## **MITIGAÇÃO**

*Esta seção busca compreender possíveis soluções e estratégias que possam contribuir para reduzir o estresse e prevenir a Síndrome de Burnout no ambiente de desenvolvimento de software. Sua resposta é opcional, mas será de grande importância para nossa pesquisa identificar ações práticas que possam melhorar o bem-estar e as condições de trabalho dos profissionais da área.*

**Questão 37.** (Opcional) Na sua opinião, quais estratégias ou ações poderiam ser adotadas para reduzir o estresse e prevenir a Síndrome de Burnout no ambiente de desenvolvimento de software?

## **APÊNDICE C – RELATÓRIO SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA E ANÁLISE DA SÍNDROME DE BURNOUT NO DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE**

Este relatório apresenta a caracterização dos participantes da pesquisa, contemplando aspectos sociodemográficos, formação acadêmica, dimensões da Síndrome de Burnout e perfil profissional. Os dados são apresentados por meio de gráficos com todos os dados coletados, permitindo uma visualização clara e ampla das informações da pesquisa.

# 1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

## 1.1 Distribuição por Gênero

A Figura 1 apresenta a distribuição dos participantes quanto ao gênero. Observa-se predominância do gênero masculino, seguido pelo feminino, enquanto uma parcela reduzida optou por não informar essa característica.

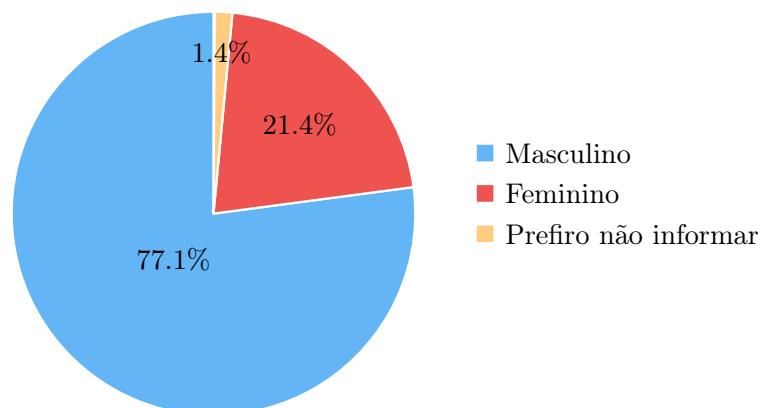


Figura 1 – Distribuição dos participantes da pesquisa, segundo o gênero

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

## 1.2 Estado Civil

A Figura 2 ilustra o estado civil dos respondentes. Nota-se que a maioria dos participantes declarou-se solteira, seguida por participantes casados. Não foram observadas frequências relevantes para as demais categorias, indicando um perfil predominantemente jovem da amostra.

## 1.3 Quantidade de Filhos

A Figura 3 apresenta a distribuição dos participantes quanto à quantidade de filhos. A maioria declarou não possuir filhos, enquanto percentuais menores relataram possuir um ou mais filhos, o que reforça a predominância de adultos jovens na amostra.

## 1.4 Faixa Etária

A distribuição etária dos participantes é apresentada na Figura 4. Observa-se maior concentração nas faixas etárias entre 18 e 35 anos, com participação reduzida de indivíduos acima de 45 anos, caracterizando uma amostra majoritariamente jovem.

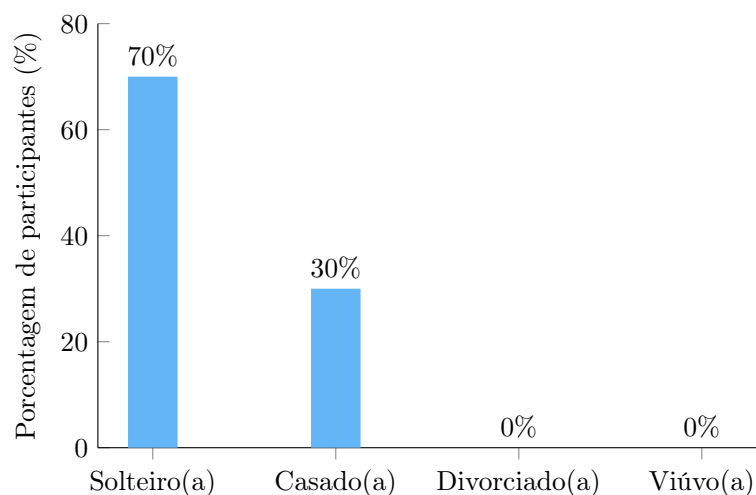


Figura 2 – Distribuição dos participantes da pesquisa, segundo o estado civil  
*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

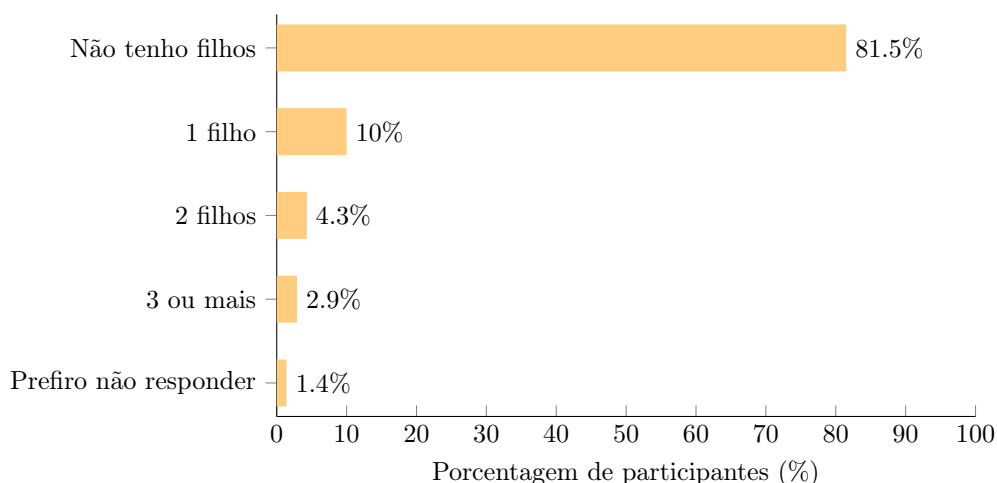


Figura 3 – Distribuição dos participantes da pesquisa, segundo a quantidade de filhos  
*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

## 2 FORMAÇÃO ACADÊMICA

A Figura 5 apresenta o nível de escolaridade dos participantes. Destaca-se a elevada proporção de respondentes com graduação concluída ou em andamento, além de uma presença significativa de participantes com pós-graduação, evidenciando um alto nível de qualificação acadêmica da amostra.

## 3 PERFIL PROFISSIONAL

### 3.1 Atuação na Área de Software

A Figura 6 indica se os participantes atuam atualmente ou já atuaram na área de software. Observa-se que a maioria encontra-se em atividade na área, enquanto uma parcela

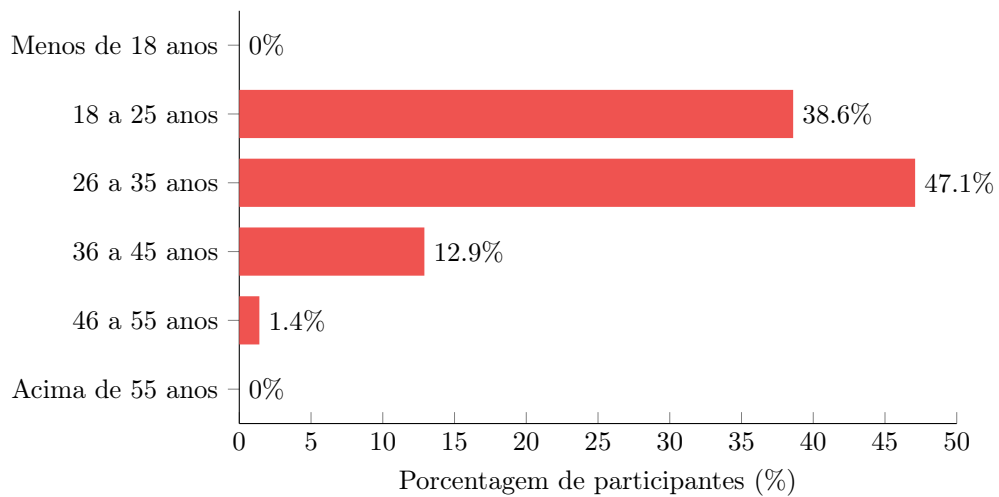


Figura 4 – Distribuição dos participantes, segundo a faixa etária

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

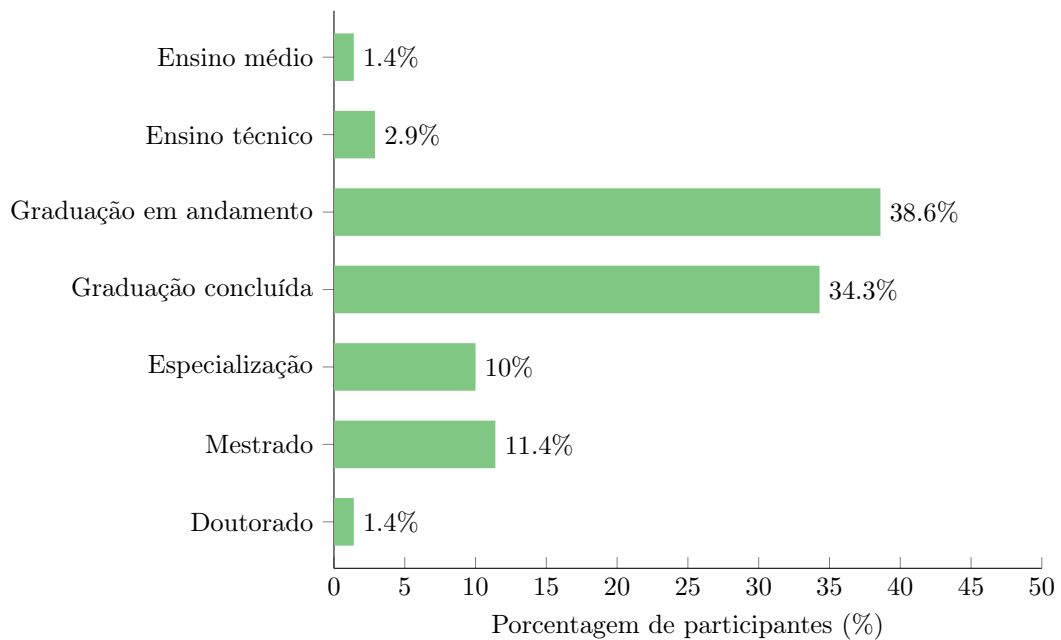


Figura 5 – Distribuição dos participantes da pesquisa, segundo o nível de escolaridade

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

menor relatou experiência prévia, mas não atuação atual.

### 3.2 Funções Exercidas

A Figura 7 apresenta as funções exercidas pelos participantes. Observa-se predominância de desenvolvedores de software, seguidos por engenheiros de qualidade e analistas de sistemas, refletindo a diversidade de papéis existentes na área de tecnologia.

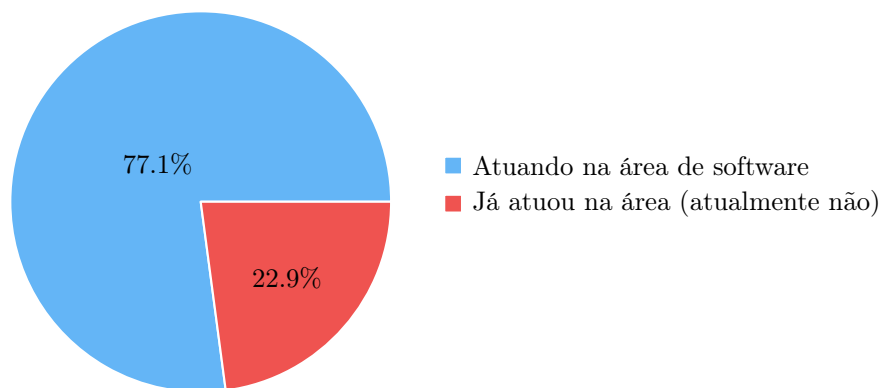


Figura 6 – Distribuição dos participantes segundo a situação profissional atual  
*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

### 3.3 Tempo de Experiência Profissional

O tempo de experiência dos participantes na área de software é apresentado na Figura 8. Observa-se maior concentração entre profissionais com quatro a seis anos de experiência, seguida por aqueles com um a três anos de atuação.

## 4 CONDIÇÕES DE TRABALHO

### 4.1 Porte da Organização

A Figura 9 apresenta o porte das organizações nas quais os participantes atuam. Destaca-se a predominância de empresas de médio porte, seguidas por grandes organizações.

### 4.2 Jornada de Trabalho

A jornada semanal de trabalho é apresentada na Figura 10. A maioria dos participantes relatou trabalhar até 40 horas semanais, embora uma parcela expressiva indique jornadas superiores, o que pode contribuir para o aumento do estresse ocupacional.

### 4.3 Modalidade de Trabalho

A Figura 11 apresenta a modalidade de trabalho adotada pelos participantes, com predominância do regime remoto, seguido pelo presencial e pelo modelo híbrido.

### 4.4 Setor de Atuação

A Figura 12 ilustra os setores de atuação dos participantes. Observa-se maior concentração no setor financeiro/bancário, seguido por pesquisa e tecnologia e consultoria.

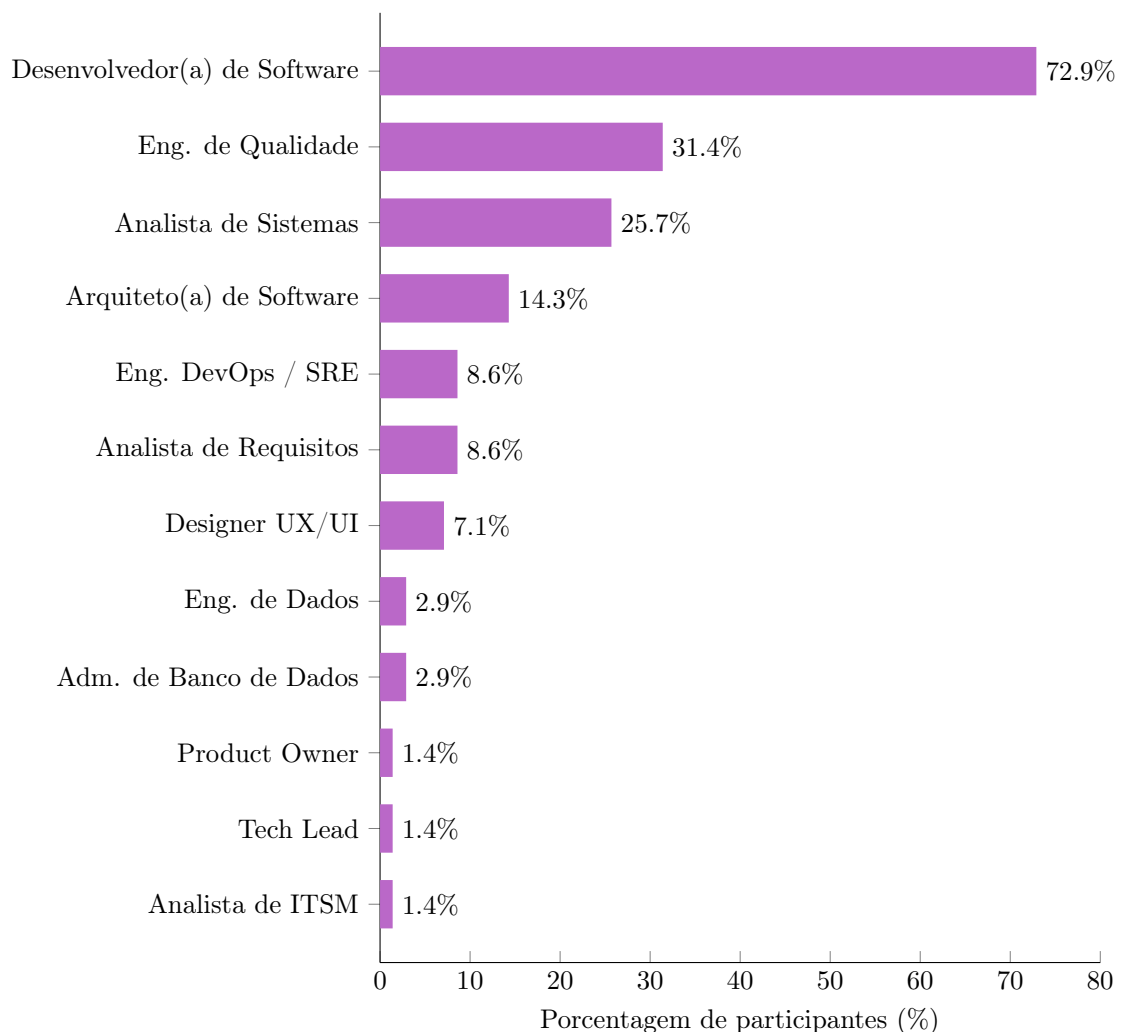


Figura 7 – Funções desempenhadas pelos participantes na área de software (apresentadas apenas categorias com frequência superior a 5%)

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

## 5 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

A Figura 13 apresenta o nível de satisfação profissional dos participantes em uma escala de 1 a 10. Observa-se concentração das respostas nos níveis mais elevados, especialmente entre 7 e 9, indicando satisfação moderada a alta.

## 6 DIMENSÕES DO BURNOUT

A Síndrome de Burnout é compreendida como um fenômeno multidimensional relacionado ao trabalho, geralmente analisado a partir das dimensões de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Nesta seção, são apresentados os resultados obtidos para cada uma dessas dimensões, com base nas respostas dos participantes, por meio de tabelas que sintetizam a frequência dos sintomas e percepções relatadas.

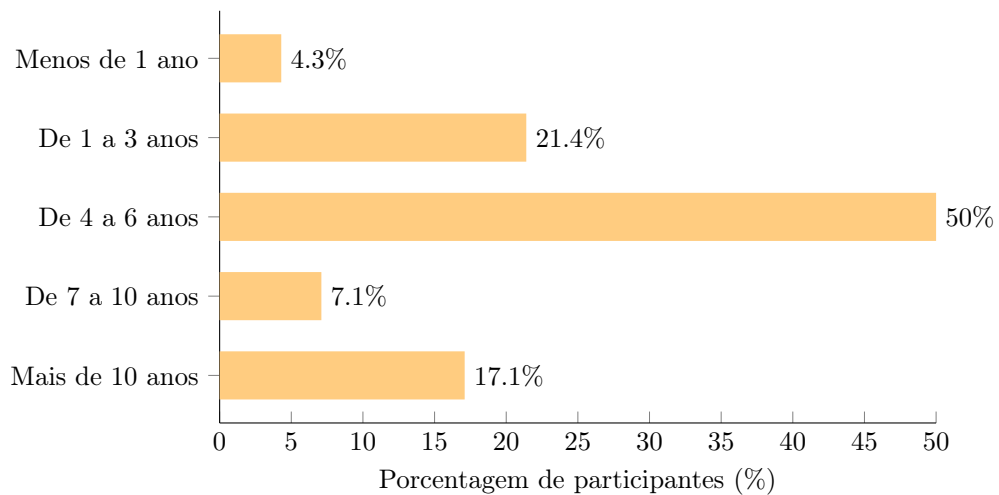


Figura 8 – Distribuição dos participantes segundo o tempo de atuação na área de software  
*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

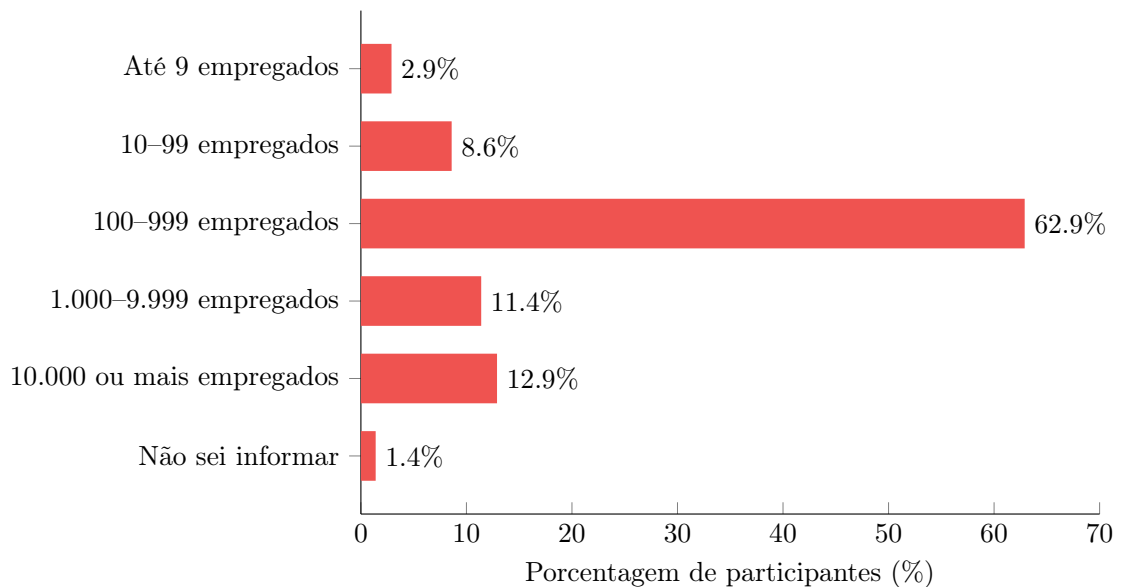


Figura 9 – Distribuição dos participantes segundo o porte da empresa  
*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

## 6.1 Exaustão Emocional

A Tabela 1 apresenta a distribuição percentual das respostas dos participantes da dimensão de exaustão emocional, a qual refere-se à sensação de cansaço físico e psicológico associada às demandas do trabalho.

Observa-se que uma parcela significativa dos respondentes indicou vivenciar sentimentos de esgotamento emocional, cansaço ao final do dia e falta de disposição com frequência semanal ou superior, evidenciando a presença recorrente de desgaste emocional na rotina de trabalho.

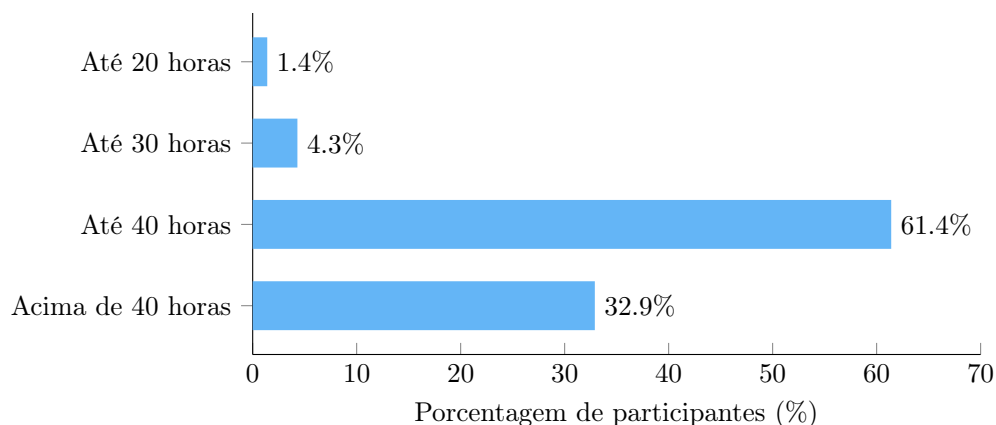


Figura 10 – Distribuição da carga horária semanal média dos participantes

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

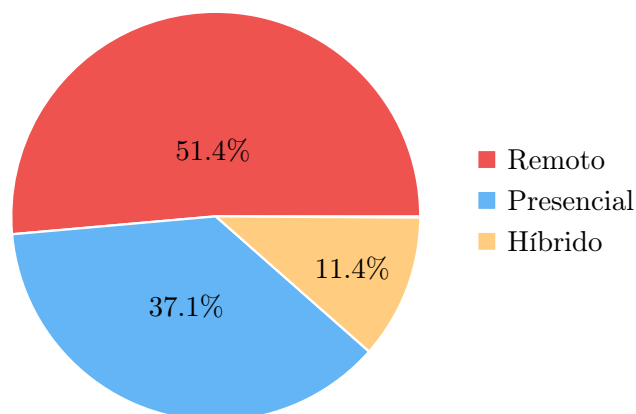


Figura 11 – Distribuição dos participantes segundo o formato de trabalho realizado

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Tabela 1 – Distribuição percentual das respostas sobre Exaustão

Afirmativa	1	2	3	4	5	6
Sinto-me esgotado emocionalmente	4,3%	4,3%	30,0%	31,4%	24,3%	5,7%
Exaustão ao fim do dia	4,3%	8,6%	20,0%	28,6%	24,3%	14,3%
Cansaço e falta de disposição	2,9%	14,3%	32,9%	30,0%	11,4%	8,6%
Empenho muita energia no trabalho	5,7%	2,9%	27,1%	28,6%	28,6%	7,1%
Falta de forças para resultados	18,6%	22,9%	17,1%	15,7%	18,6%	7,1%

**Legenda:** 1: Nunca; 2: Raramente; 3: Uma ou mais por mês; 4: Mais ou menos toda semana; 5: Várias vezes por semana; 6: Todos os dias.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

## 6.2 Despersonalização e Envolvimento Pessoal

A Tabela 2 apresenta os resultados relacionados à despersonalização e ao envolvimento pessoal no contexto profissional. Essa dimensão está associada às relações interpessoais no trabalho e ao nível de envolvimento emocional com colegas e demandas alheias.

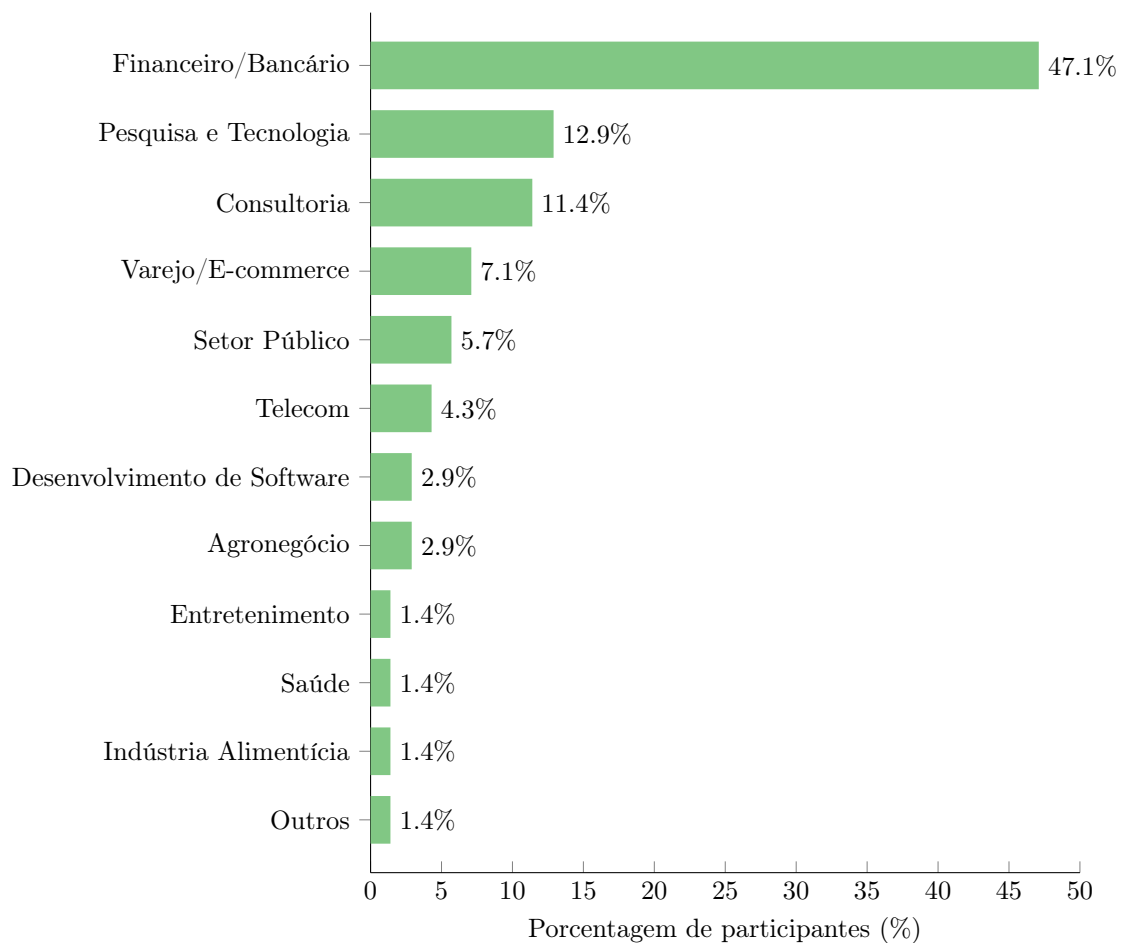


Figura 12 – Percentuais dos participantes segundo o setor de atuação da empresa (apresentadas apenas categorias com frequência superior a 5%)

**Fonte:** Elaborado pelo autor (2025).

Os dados indicam que, embora muitos participantes relatem baixa frequência de culpabilização pelos outros, há percentuais relevantes associados ao estresse nas interações interpessoais, ao envolvimento frequente com problemas alheios e à percepção de ser uma referência para colegas no ambiente de trabalho.

Tabela 2 – Distribuição percentual das respostas sobre Despersonalização e Envolvimento Pessoal

Afirmativa	1	2	3	4	5	6
Culpabilização pelos outros	50,0%	25,7%	8,6%	5,7%	7,1%	2,9%
Responsabilidade por problemas alheios	28,6%	34,3%	15,7%	14,3%	5,7%	1,4%
Estresse com pessoas	10,0%	24,3%	24,3%	18,6%	15,7%	7,1%
Desejo de fazer mais pelos outros	10,0%	7,1%	27,1%	30,0%	14,3%	11,4%
Envolvimento com problemas alheios	14,3%	18,6%	30,0%	17,1%	11,4%	8,6%
Tratamento familiar de colegas	15,7%	22,9%	10,0%	17,1%	15,7%	18,6%
Referência para os outros	4,3%	7,1%	17,1%	27,1%	25,7%	18,6%

**Legenda:** 1: Nunca; 2: Raramente; 3: Uma ou mais por mês; 4: Mais ou menos toda semana; 5: Várias vezes por semana; 6: Todos os dias.

**Fonte:** Elaborado pelo autor (2025).

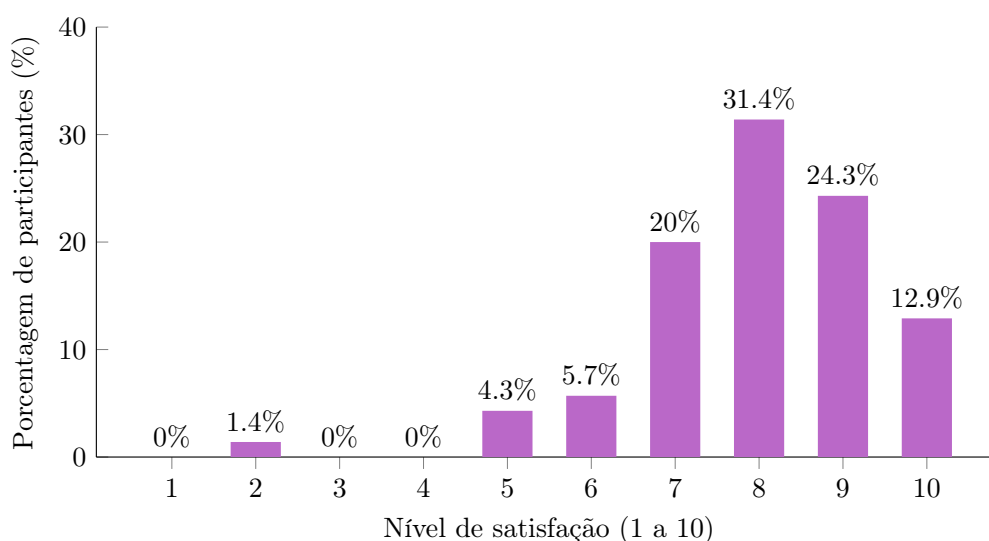


Figura 13 – Nível de satisfação geral dos participantes com sua experiência profissional na área de software

*Nota:* Escala de satisfação variando de 1 (mínima) a 10 (máxima).

*Fonte:* Elaborado pelo autor (2025).

### 6.3 Desmotivação e Redução da Realização Profissional

A dimensão da desmotivação está relacionada à percepção negativa sobre o próprio trabalho e à redução do sentimento de realização profissional. A Tabela 3 sintetiza as respostas dos participantes para essa dimensão.

Verifica-se que parte expressiva da amostra relatou sensações de estagnação profissional, perda de entusiasmo e desmotivação com frequência mensal ou superior. Além disso, percepções de remuneração desproporcional e baixa realização profissional aparecem de forma recorrente entre os respondentes.

Tabela 3 – Distribuição percentual das respostas sobre Desmotivação

Afirmativa	1	2	3	4	5	6
Sensação de imutabilidade/estagnação	14,3%	15,7%	25,7%	15,7%	14,3%	14,3%
Percepção de salário desproporcional	10,0%	18,6%	18,6%	10,0%	17,1%	25,7%
Descrença na profissão	34,3%	30,0%	18,6%	7,1%	4,3%	5,7%
Descrença no valor do próprio trabalho	24,3%	28,6%	17,1%	12,9%	11,4%	5,7%
Perda de entusiasmo pelo trabalho	18,6%	24,3%	17,1%	12,9%	14,3%	12,9%
Falta de realização profissional	12,9%	27,1%	22,9%	11,4%	12,9%	12,9%
Baixa vitalidade e desânimo	7,1%	27,1%	17,1%	27,1%	14,3%	7,1%
Desmotivação para o trabalho	11,4%	17,1%	25,7%	14,3%	24,3%	7,1%

**Legenda:** 1: Nunca; 2: Raramente; 3: Uma ou mais por mês; 4: Mais ou menos toda semana; 5: Várias vezes por semana; 6: Todos os dias.

*Fonte:* Elaborado pelo autor (2025).

## 6.4 Síntese das Dimensões do Burnout

De forma geral, os resultados indicam a presença de sinais relevantes nas três dimensões do Burnout entre os participantes. A exaustão emocional apresenta maior destaque, seguida por manifestações relacionadas ao envolvimento emocional intenso e à desmotivação profissional, sugerindo um contexto de trabalho caracterizado por elevada demanda e pressão contínua.

## 7 FATORES DE ESGOTAMENTO, ENFRENTAMENTO E SINTOMAS

### 7.1 Fatores Associados ao Esgotamento

A Figura 14 apresenta os fatores mais frequentemente associados ao esgotamento ocupacional, destacando-se a alta pressão por produtividade, o excesso de tarefas diárias e a falta de reconhecimento profissional.

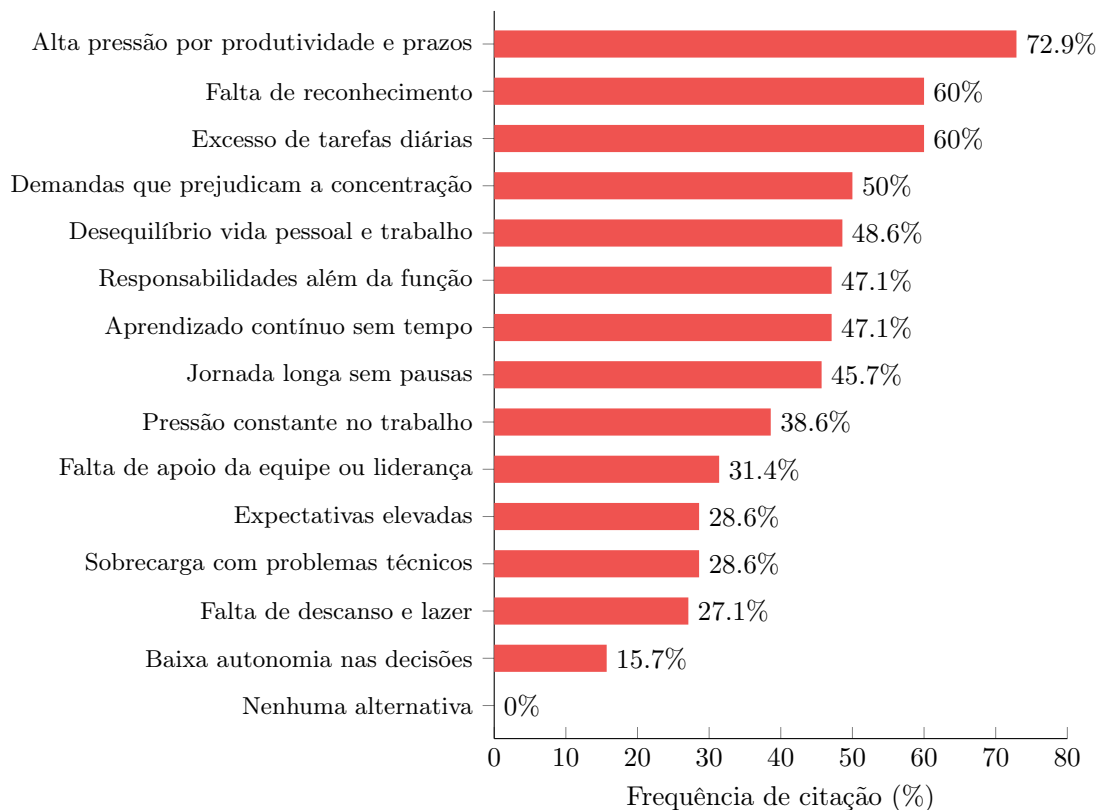


Figura 14 – Percentuais das principais percepções dos participantes sobre as situações que mais contribuíram para o cansaço mental e emocional no trabalho.

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

## 7.2 Estratégias de Enfrentamento

A Figura 15 ilustra as estratégias de enfrentamento adotadas pelos participantes diante do estresse ocupacional, incluindo comportamentos de adaptação, evitação e busca por suporte emocional.

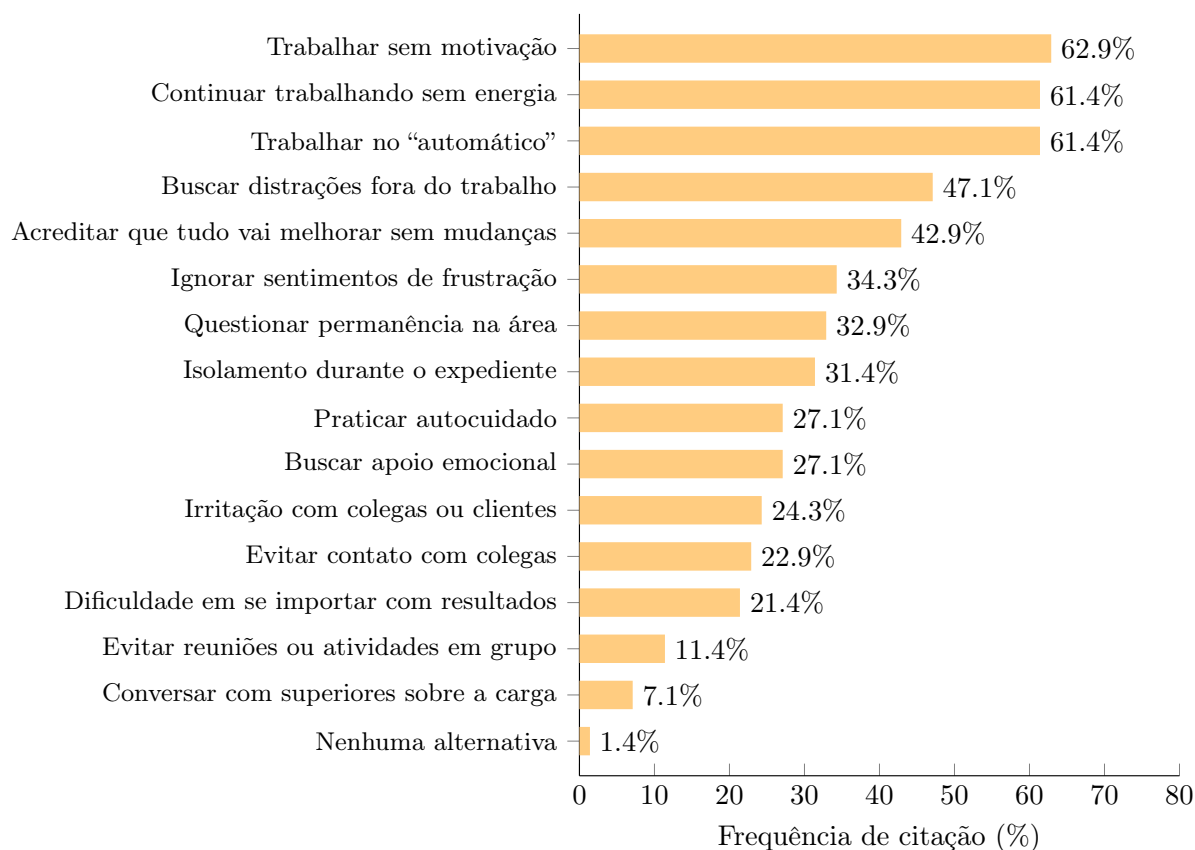


Figura 15 – Percentuais das percepções dos participantes sobre as reações e comportamentos adotados diante de situações de cansaço ou frustração no trabalho (apresentadas apenas categorias com frequência superior a 25%)

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

## 7.3 Sintomas Relatados

A Figura 16 apresenta os sintomas físicos e emocionais mais frequentemente relatados pelos participantes, com destaque para cansaço constante, dificuldade de concentração e falta de energia para atividades cotidianas.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório possibilitou a caracterização do perfil sociodemográfico, acadêmico e profissional dos participantes, bem como a análise de aspectos relacionados às condições



Figura 16 – Percentuais das percepções dos participantes sobre os sintomas percebidos durante ou após a atuação na área de desenvolvimento de software (apresentadas apenas categorias com frequência superior a 30%)

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

de trabalho, à satisfação profissional e às dimensões da Síndrome de Burnout no contexto do desenvolvimento de software. De modo que, observou-se uma amostra predominantemente jovem, qualificada e atuante na área, inserida em ambientes organizacionais marcados por alta demanda e pressão por resultados.

Os resultados indicam a exaustão emocional como a dimensão mais evidente do

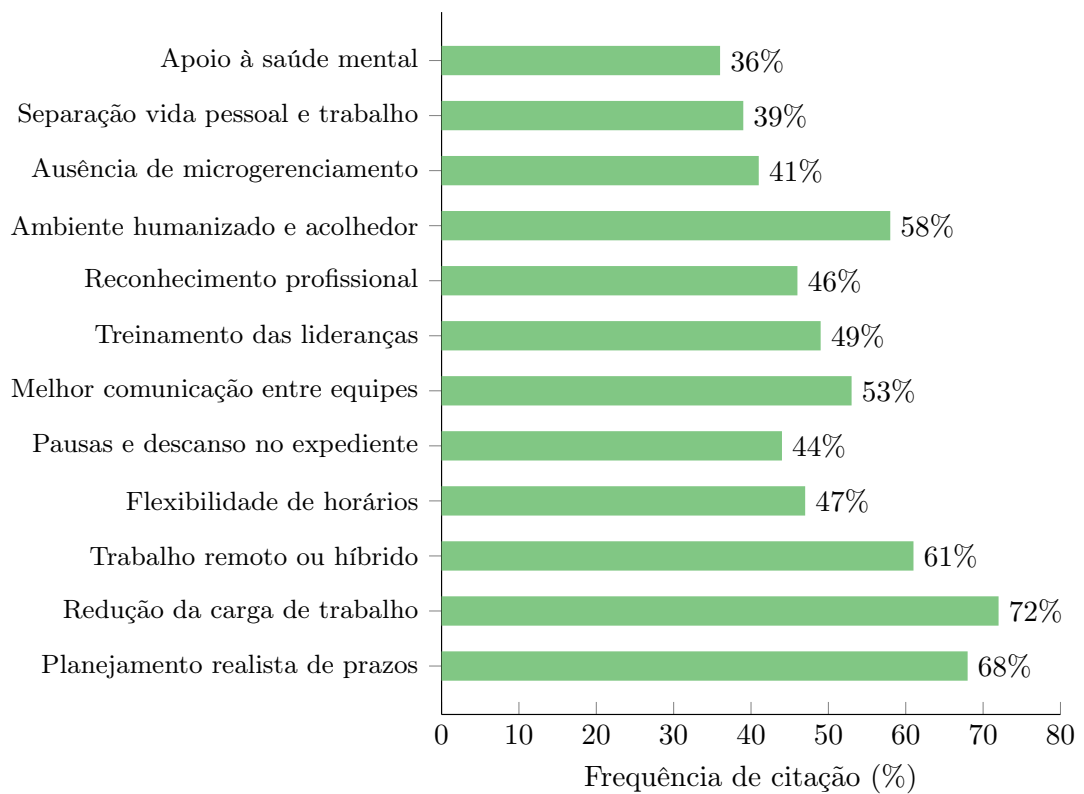


Figura 17 – Distribuição das estratégias percebidas pelos participantes para redução do estresse e prevenção da Síndrome de Burnout no desenvolvimento de software

*Fonte: Elaborado pelo autor (2025).*

Burnout, manifestada por cansaço frequente e elevado desgaste físico e psicológico. Além disso, foram identificados sinais relevantes de envolvimento emocional intenso e de desmotivação profissional, associados a percepções de sobrecarga, estagnação e reconhecimento insuficiente.

De forma geral, as informações reforçam a necessidade de atenção às condições de trabalho e à saúde mental dos profissionais de software, destacando a importância de estratégias organizacionais voltadas à prevenção do esgotamento ocupacional.

Embora apresente limitações inerentes ao uso de dados autorrelatados, o estudo contribui para a compreensão do Burnout nesse contexto e fornece subsídios para futuras investigações e intervenções na área.